

**Modello Organizzativo adottato da SAUL SADOCH S.p.A.  
*Rex Prodotti Cartotecnici***

Redatto da IB

Verificato da PS:

Deliberato da CdA il 16/12/2011 e approvato da OdV 16/12/2011

**Emissione n. 3 del 22/01/2013**

## Sommario

1. Elenco modifiche .....	3
2. Lista di distribuzione .....	3
3. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	3
4. Adozione del modello da parte di SAUL SADOCH S.p.A. Rex Prodotti Cartotecnici .....	5
5. Struttura del modello .....	7
5.1 Destinatari del Modello .....	11
6. Predisposizione del sistema di controllo preventivo .....	12
7. L'Organismo di Vigilanza .....	13
7.1 Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza .....	13
7.2 Nomina e revoca .....	14
7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	15
7.4 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	17
7.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali .....	19
8. Il sistema disciplinare .....	20
8.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai .....	21
8.2 Misure nei confronti dei funzionari .....	23
8.3 Misure nei confronti degli amministratori ,dei sindaci e dei revisori .....	23
8.4 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni .....	23
9. Formazione e diffusione del modello .....	24
10. Il sistema delle verifiche .....	25
<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>27</b>
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>27</b>
<b>I REATI CHE POSSONO INTERESSARE LA SOCIETA' .....</b>	<b>27</b>
<b>LA METODOLOGIA DI LAVORO .....</b>	<b>28</b>
<i>L'esame della documentazione aziendale.....</i>	<i>28</i>
<i>Le interviste.....</i>	<i>29</i>
Le risultanze dell'analisi .....	29
<b>PRINCIPI PER LA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI DI PREVENZIONE.....</b>	<b>29</b>

## 1. Elenco modifiche

EMISSIONE	DATA	CAPITOLO	DESCRIZIONE MODIFICA
3	22/01/2013	5. Struttura modello	Parte speciale 2 - inserimento riferimenti legislativi legge 190/2012

## 2. Lista di distribuzione

Il presente modello viene distribuito a:

- Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato
- Direzione Stabilimento
- Direzione Commerciale
- Agenti
- Collaboratori Esterni
- Collaboratori a Progetto
- Personale
- Società di Revisione
- Collegio Sindacale
- Organismo di Vigilanza
- Clienti e Fornitori

## 3. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito **Decreto**), dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito **enti**).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da:

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

Tale responsabilità, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti: l'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito amministrativo, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie
- confisca del prezzo o del profitto del reato
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- pubblicazione della sentenza, che può essere imposta qualora vengano comminate sanzioni interdittive.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono esclusivamente il patrimonio e l'attività dell'ente, non le persone fisiche che hanno commesso il reato.

La norma ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti ***in posizione apicale*** l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (*cosiddetta mappatura delle aree a rischio*)
  - 2) prevedere specifici i procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire
  - 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

- 4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
  - 5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza*, di seguito **OdV**).
  - c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
  - d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente *se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Con specifico riferimento ai modelli finalizzati alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, SAUL SADOCH S.p.A. Rex Prodotti Cartotecnici si sta dotando, conformemente alle *Linee guida UNI - INAIL del 28 settembre 2001 ed al Decreto Legislativo 334/99, di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)*, che è stato certificato secondo la norma OHSAS 18001 in data il 15/12/2011.

#### **4. Adozione del modello da parte di SAUL SADOCH S.p.A. Rex Prodotti Cartotecnici**

SAUL SADOCH S.p.A. Rex Prodotti Cartotecnici (in seguito SAUL SADOCH S.p.A.), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ritiene di procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SAUL SADOCH S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

A tale riguardo SAUL SADOCH S.p.A. sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui SAUL SADOCH S.p.A. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui SAUL SADOCH S.p.A. intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Il *Consiglio di Amministrazione* di SAUL SADOCH S.p.A. con delibera del 16.12.2011 ha deciso di adeguarsi al D.Lgs 231/01 ed ha approvato un calendario di massima per l'implementazione del modello.

Parte integrante del modello è il codice etico.

Il codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, da parte di SAUL SADOCH S.p.A., allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che SAUL SADOCH S.p.A. riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da SAUL SADOCH S.p.A. incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con SAUL SADOCH a vario titolo (ad esempio, i fornitori)

Il Modello Organizzativo risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio di SAUL SADOCH S.p.A., possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, della relativa relazione governativa di accompagnamento, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno desumibili dalla miglior pratica internazionale, delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/01" elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 e aggiornate al 31 marzo 2008, le *Linee guida UNI - INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001*, secondo la norma UNI 10617, Decreto Legislativo 334/99, con particolare riferimento all'art.7 e all'Allegato III e al DM 09/08/2000.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è affidato ad un organismo individuale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che assume quindi il ruolo di Organismo di Vigilanza (ODV).

Ai fini della realizzazione del modello SAUL SADOCH S.p.A. ha sviluppato, anche con l'aiuto di professionisti esterni, una serie di attività propedeutiche alla realizzazione di un sistema organizzativo e di gestione, idoneo a prevenire la commissione dei Reati secondo le disposizioni del Decreto. Queste attività suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte nelle parti speciali. Qui possono essere così sintetizzate:

- Individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società, le interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati. La possibilità teorica di commissione dei Reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- Identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso le interviste di cui al punto precedente sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- Calcolo del rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei Reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- Identificazione dei protocolli di prevenzione: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati.

## **5. Struttura del modello**

Il presente modello è costituito da una *Parte Generale* e da singole *Parti Speciali*, predisposte per le diverse tipologie di reato, specificamente contemplate nel Decreto, che l'Ente corre il rischio di commettere, nello svolgimento della propria attività.

Nella parte generale vengono illustrate le componenti essenziali del modello, con particolare riferimento:

- alla predisposizione e formalizzazione di un sistema di controllo, che sia in grado di contrastare efficacemente la commissione dei reati, da parte delle persone di Ente
- alla composizione ed al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
- alla diffusione del modello nel contesto aziendale ed alla formazione del personale
- al sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

Le parti speciali si occupano invece di individuare le fattispecie di reato che devono essere prevenute, e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). Per ciascuna tipologia di reato, la parte speciale individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare la società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei protocolli di prevenzione. A questo proposito, la società ha individuato le seguenti parti speciali che possono rilevare:

- **Parte speciale 1** - Reati previsti dall'articolo 24 e 25 del Decreto – ***Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*** :
  - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.)
  - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.)
  - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640, comma secondo, n. 1 c.p.)
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
  - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
  - corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
  - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
  - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).
- **Parte speciale 2** - Reati previsti dall'articolo 25 – ter del Decreto – ***Reati societari***:
  - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
  - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
  - falso in prospetto (art. 173-bis TUF, art. 2623 c.c.)
  - reato di corruzione nei confronti di un amministratore PA da parte dell'amministratore delegato (L. 190/2012)
  - corruzione tra privati (L. 190/2012)



- impedito controllo (art. 2625 c.c.)
  - formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 interesse (art. 2629- bis c.c.)
  - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- **Parte speciale 3 - Reati previsti dall'articolo 25 – quater del Decreto – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:***
    - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
    - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.)
    - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
    - Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.)
    - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.)
    - Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, in base al quale commette un reato ai sensi della citata Convenzione chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
      - (a) un atto che costituisce reato ai sensi di, e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
      - (b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere qualcosa.

Perché un atto costituisca uno dei suddetti reati non è necessario che i fondi siano effettivamente utilizzati per compiere quanto descritto alle lettere (a) e (b).  
 Commette ugualmente reato chiunque tenti di commettere i reati sopra previsti.

Commette altresì un reato chiunque:

- a) prenda parte in qualità di complice al compimento di un reato di cui sopra
- b) organizzi o diriga altre persone al fine di commettere un reato di cui sopra
- c) contribuisca al compimento di uno o più reati di cui sopra con un gruppo di persone che agiscono con una finalità comune. Tale contributo deve essere intenzionale e:
  - deve essere compiuto al fine di facilitare l'attività o la finalità criminale del gruppo, laddove tale attività o finalità implicino la commissione del reato;
  - deve essere fornito con la piena consapevolezza che l'intento del gruppo è di compiere un reato.

- **Parte speciale 4** - Reati previsti dall'articolo 25- quinquies del Decreto – ***Delitti contro la personalità individuale:***

- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

- **Parte speciale 5** – Reati previsti dall'articolo 25 – septies del decreto - ***Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro :***

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

- **Parte speciale 6**– Reati previsti dall'articolo 25 – octies del decreto – ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita :***

- 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.)

- **Parte speciale 7** – Reati previsti dall'articolo 24-bis del Decreto – ***Delitti informatici e trattamento illecito di dati:***

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quies* c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art.617-*quies* c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* e 635-*quies* c.p.)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quies* c.p.).

E' compito del *Consiglio di Amministrazione* di SAUL SADOCH S.p.A. di integrare il presente modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero rendere opportune come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto
- svolgimento da parte di Ente di una nuova attività, dalla quale dovesse innovativamente conseguire il rischio di commettere uno dei reati, previsti dal Decreto.

### **5.1 Destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o autonomo.

Il Modello si applica anche a coloro i quali pur non essendo funzionalmente legali alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società. Inoltre, per quanto non siano compresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai sindaci della Società ed ai revisori.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel modello e nei suoi protocolli di attuazione.

Il Modello è comunicato ai destinatari con le modalità stabilite al successivo paragrafo 9.

## **6. Predisposizione del sistema di controllo preventivo**

La SAUL SADOCH S.p.A., si doterà di un ulteriore sistema di gestione della sicurezza e l'ente Esterno che è stato prescelto per la sua certificazione del è l'IMQ. La visita ispettiva propedeutica al rilascio della certificazione OHSAS 18001 avverrà entro il 31.12.2011. Da sottolineare inoltre che la SAUL SADOCH S.p.A. ha già ottenuto la certificazione Ambientale UNI-EN-ISO 14001:2004, e che tale certificazione è in corso di validità.

Sulla base del preesistente sistema organizzato, tenendo conto delle procedure in corso di attuazione e verifica, con l'individuazione delle *aree a rischio* e la conseguente adozione delle opportune procedure nella parte speciale dedicata a ciascuna di esse, il modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire alla SAUL SADOCH S.p.A. di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il codice etico, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della SAUL SADOCH S.p.A., in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili
- l'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, eccetera) idonei a soddisfare le esigenze di:
  - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno della SAUL SADOCH S.p.A.
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione
  - chiara definizione dei poteri, che siano coerenti con le responsabilità assegnate

- chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni
- precise procedure, manuali ed informatiche
- processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo si ispira ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie Autorizzazioni
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
  - in linea generale, una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla; qualora non fattibile, mantenendo comunque una separazione tra esecutore e controllore
  - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

## **7. L'Organismo di Vigilanza**

L'articolo 6 del D.Lgs 231/2003 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Nell'organigramma Societario l'Organismo di Vigilanza OdV è in posizione di Staff al CdA.

### **7.1 Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza**

#### **Autonomia e indipendenza**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo al *Consiglio di Amministrazione*.

A tal fine, è prevista l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali e di controllo.

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo: infatti l'OdV ha dipendenza "gerarchica" dal solo CdA, prevedendo una attività di *reporting* direttamente al *Consiglio di Amministrazione*. L'Amministratore Delegato (AD) è la figura di riferimento per facilitare lo scambio di informazioni e garantisce che l'OdV operi in modo efficiente e sinergico con tutta la struttura aziendale.

### ***Professionalità***

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### ***Continuità di azione***

L'Organismo di Vigilanza deve lavorare costantemente sulla vigilanza del modello, con i necessari poteri d'indagine, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza.

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

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF (Testo Unico sulla Finanza)
- ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

### ***7.2 Nomina e revoca***

L'OdV potrà essere costituito anche da un singolo soggetto

La designazione, l'attribuzione dell'incarico e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali; la scadenza del mandato è fissata dopo la presentazione al CdA della relazione annuale relativa al terzo esercizio.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico.

### **7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

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

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello e, a tale fine, effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del modello.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre aggiorna la lista di informazioni, comprese le segnalazioni, che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.

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

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

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

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione degli standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

L'OdV acquisisce dalle funzioni a rischio elementi di indagine, al fine di un efficace monitoraggio delle attività, in relazione alle procedure stabilite nel modello. A tale fine l'Organismo di Vigilanza può accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante.

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

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.

A tal fine il management ed i preposti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail).

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

***Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali***

L'OdV ha il compito di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV ove opportuno, individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e modifiche del modello, affinché vengano sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.



### ***Poteri dell'Organismo di Vigilanza***

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali relativamente alle aree a rischio
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal *Consiglio di Amministrazione*
- può avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

### ***Raccolta e conservazione delle informazioni***

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito database informatico: di tale database cura l'aggiornamento e definisce criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

### ***7.4 Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

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 di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

### ***Segnalazione delle violazioni che potrebbero comportare una responsabilità per SAUL SADOCH S.p.A.***

Tutti i destinatari del modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando immediatamente ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite dal Modello.

Per quanto concerne i collaboratori esterni, l'obbligo di fornire le suddette informazioni, previsto contrattualmente, è limitato a quelle che non sono di provenienza interna della SAUL SADOCH S.p.A..

### ***Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali***

Tutti i Destinatari del modello hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni

concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi della polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, relativi allo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano SAUL SADOCH S.p.A., o il suo personale, o gli organi sociali, ovvero ancora collaboratori terzi, in relazione all'attività prestata per SAUL SADOCH S.p.A.
- richieste di assistenza legale, provenienti da persone appartenenti a SAUL SADOCH S.p.A., nei cui confronti siano stati aperti procedimenti giudiziari per uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001
- relazioni e rapporti, preparati dai responsabili delle funzioni e delle aree aziendali a rischio, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del modello e, più in generale, delle prescrizioni del Decreto
- notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate, ovvero in merito ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello.

### ***Modalità delle segnalazioni***

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione, deve riferirne al suo diretto superiore, il quale provvede ad inoltrare 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. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di *canali informativi dedicati*, nei termini che seguono:

- tramite posta indirizzata al OdV c/o SAUL SADOCH S.p.A. con indicazione "riservata personale".
- a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica [odv.sadoch@gmail.com](mailto:odv.sadoch@gmail.com) appositamente istituito allo scopo.

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

La SAUL SADOCH S.p.A. garantisce la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SAUL SADOCH S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, la SAUL SADOCH S.p.A. adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

## ***Trattamento delle segnalazioni***

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o *delle regole di condotta enunciate nel codice etico*, nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

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

Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve tenere traccia scritta delle motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

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

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

### ***7.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali***

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

Sono previste le seguenti *linee di reporting*:

- una prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato
- una seconda, su base periodica, tendenzialmente con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed ai revisori: a tali organi l'OdV trasmette una relazione descrittiva, contenente una sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio. Tale relazione deve altresì prevedere un piano di

attività per l'anno successivo.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

- dare tempestiva comunicazione al Collegio Sindacale ed ai revisori delle violazioni accertate e delle criticità rilevate,
- informare prontamente il Collegio Sindacale, i revisori e tutti gli amministratori, della notizia di:
  - violazione del modello da parte di uno o più amministratori: in tale caso il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti del caso e, sentito il Collegio Sindacale, adotta i provvedimenti che ritiene opportuni
  - informare prontamente il Consiglio di Amministrazione, tutti i sindaci ed i revisori della notizia di una violazione commessa da uno o più membri del Collegio Sindacale: in tale caso il Collegio effettua le verifiche del caso e, sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti che ritiene opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

## **8. Il sistema disciplinare**

L'articolo 6 del D.Lgs 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dalla SAUL SADOCH S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente in SAUL SADOCH S.p.A., in relazione:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione di Stabilimento.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV unitamente alla Direzione di Stabilimento.

### **8.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati viola gli obblighi fondamentali del rapporto di lavoro e, in particolare, l'articolo 2104 del codice civile – (Diligenza del prestatore di lavoro ) che dispone: << *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*>>.

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

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Cartai Cartotecnici applicato in Azienda, nonché dall'eventuale contratto integrativo aziendale ovvero dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

<b>Provvedimento disciplinare</b>	<b>Mancanza disciplinare</b>
<b>Rimprovero verbale o scritto</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, non comportanti conseguenze ulteriori e più gravi, quali, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'inosservanza delle procedure prescritte</li> <li>- l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come <i>a rischio</i></li> <li>- la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV</li> <li>- l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.</li> </ul>
<b>Multa fino a tre ore di normale retribuzione</b>	<p>Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni seppure di lieve entità</li> <li>- il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati</li> </ul>
<b>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della SAUL SADOCH S.p.A. arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.</p>
<b>Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs 231/2001, o che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei tre mesi precedenti oppure recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni.</p>
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	<p>Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a SAUL SADOCH S.p.A. delle misure previste dal D.Lgs 231/2001, con conseguente grave nocimento patrimoniale e di immagine per la SAUL SADOCH S.p.A. stessa.</p>

### **8.2 Misure nei confronti dei funzionari**

In caso di violazione, da parte di funzionari di SAUL SADOCH S.p.A., delle procedure interne previste dal presente modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **8.3 Misure nei confronti degli amministratori ,dei sindaci e dei revisori**

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci e/o revisori della SAUL SADOCH S.p.A., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Tenuto conto che gli amministratori di SAUL SADOCH S.p.A. sono nominati dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa di SAUL SADOCH S.p.A., si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

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

### **8.4 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni**

I soggetti legati alla SAUL SADOCH S.p.A. da rapporti di collaborazione, di consulenza o mandati di agenzia, che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello della SAUL SADOCH S.p.A. potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, per giusta causa ovvero sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La Direzione di Stabilimento in collaborazione con la Direzione Amministrativa, con la collaborazione dell'OdV, elabora l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

In ogni caso è fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a SAUL SADOCH S.p.A., come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **9. Formazione e diffusione del modello**

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di SAUL SADOCH S.p.A., che presso i terzi a vario titolo interessati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione di Stabilimento, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame
- b) promuove l'informazione sul D.Lgs 231/2001 e rimane a disposizione su appuntamento per chiarimenti in merito
- c) predispone e fa aggiornare a chi demandato, la sezione del Sito aziendale dedicata al D.Lgs 231/2001
- d) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello
- e) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

### **Comunicazione ai componenti degli organi sociali**

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione, che viene archiviata dall'Organismo di Vigilanza.

### **Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio**

Il modello, formalmente comunicato ai responsabili delle aree a rischio mediante un apposito documento, predisposto dall'OdV, deve essere sottoscritto dai responsabili per presa visione ed adesione.



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

### **Altre forme di comunicazione nei confronti del personale**

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale.

E' inoltre previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- note informative interne, curate dall'OdV

### **Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners**

La SAUL SADOCH S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che SAUL SADOCH ha adottato sulla base del presente modello, Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile ai terzi, in un'apposita sezione del sito Internet.

## **10. Il sistema delle verifiche**

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

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale decisa dall'OdV, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza
- attività di monitoraggio sull'effettività del modello, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari.
- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà compilato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di SAUL SADOCH S.p.A., in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzi le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

# PARTE SPECIALE

## **INTRODUZIONE**

La parte Speciale del Modello definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione, gestione e controllo delle attività, e nella definizione dei protocolli di prevenzione.

La parte Speciale è costituita da sette sezioni: Sezione 1 (reati contro la Pubblica Amministrazione), sezione 2 (reati societari), sezione 3 (Delitti con finalità di terrorismo), sezione 4 (Delitti contro la personalità individuale), sezione 5 ( Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), sezione 6 ( Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), sezione 7 ( Delitti informatici e trattamento illecito di dati).

Ciascuna sezione analizza le fattispecie di reato, considerate rilevanti per la responsabilità della Società, individua, in rapporto ad esse, le cosiddette attività sensibili (quelle dove è teoricamente possibile la commissione del reato che sono state individuate nell'ambito dell'attività e detta i principi e le regole generali per l'organizzazione, lo svolgimento e il controllo delle operazioni svolte nell'ambito delle attività sensibili, indicando specifici protocolli di prevenzione.

## ***I REATI CHE POSSONO INTERESSARE LA SOCIETA'***

Tra i reati attualmente contemplati dal Decreto, sono stati individuati quelli che concretamente possono impegnare la responsabilità della Società:

1. i reati contro la Pubblica Amministrazione),
2. i reati societari,
3. i Delitti con finalità di terrorismo,
4. i Delitti contro la personalità individuale,
5. l'Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro),
6. la Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,
7. i Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

La scelta della società di limitare l'analisi a questi reati, ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello, è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

1. della attività principale svolta dalla Società;
2. del contesto socio-economico in cui opera la Società;
3. dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
4. dai colloqui con i vertici aziendali e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità – e non considerati dal presente Modello- la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico, nel regolamento aziendale e nelle procedure gestionali.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione che richiedono l'aggiornamento del Modello.

### ***LA METODOLOGIA DI LAVORO***

La società è giunta, attraverso un processo di valutazione supportato da consulenti esterni, alla individuazione dei principi e delle regole generali di organizzazione, svolgimento e controllo della attività attraverso la metodologia di lavoro che è di seguito descritta.

### ***L'esame della documentazione aziendale***

La società ha preliminarmente proceduto ad un approfondito esame di tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della redazione del Modello, come di seguito elencata:

- l'organigramma aziendale;
- la documentazione concernente il sistema di governance esistente (es. Statuto...);le deleghe e procure;
- le procedure formalizzate in uso all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa aziendale e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della società.

## **Le interviste**

Insieme all'analisi dei documenti, sono state condotte interviste con i responsabili dei settori aziendali e i loro collaboratori individuati sulla base dell'organigramma aziendale.

Le interviste erano orientate a comprendere, nel dettaglio:

1. le caratteristiche dei processi aziendali riferibili a ciascuna area interessata, e l'eventuale rilevanza delle attività, ai fini del Decreto;
2. le procedure e controlli presenti nello svolgimento delle attività, utili alla prevenzione dei reati considerati rilevanti per la società.

## **Le risultanze dell'analisi**

**L'attività preliminare così svolta ha consentito alla Società di:**

- Individuare le attività sensibili: per ciascuna tipologia di reato sono state individuate le aree in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati. La possibilità teorica di commissione dei Reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- Identificare le procedure di controllo già esistenti: sono state identificate le procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- Calcolare il rischio residuale: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei Reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- Identificare i protocolli di prevenzione: sono state individuate le procedure e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei Reati.

## **PRINCIPI PER LA REDAZIONE DEI PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

La Società individua i principi per la redazione dei protocolli di prevenzione a cui i Destinatari del Modello si dovranno attenere nello svolgimento delle attività sensibili. Tali principi sono i seguenti:

- **Tracciabilità:** deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate: ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve essere a sua volta documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali,
- **Separazione di compiti e funzioni:** non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- **Archiviazione dei documenti:** i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della funzione interessata o dal soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati.
- **Riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, è consentito al Responsabile della funzione e al soggetto da questi delegato. E' altresì consentito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Consiglio di Amministrazione.

Per ciascun protocollo di prevenzione deve essere individuato un responsabile che coincide con il responsabile della funzione interessata dall'operazione sensibile.

Il responsabile del protocollo deve garantire il rispetto delle regole di condotta, dei protocolli e delle procedure aziendali.