



RELIFE PAPER PACKAGING S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Data approvazione:	04/08/2023
Revisione n° 1:	11/05/2026

INDICE

INDICE	2
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	4
1.2. I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa	5
1.3. Le sanzioni previste dal Decreto	14
1.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità	18
1.5. La responsabilità 231 e le aggregazioni di imprese/nei gruppi di imprese	20
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	21
2.1. Le previsioni del Decreto e la valenza esimente del Modello	21
2.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RELIFE PAPER PACKAGING S.R.L.	23
3.1. ReLife Paper Packaging Srl	23
3.2. Finalità e struttura del Modello	24
4. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI	26
5. IL SISTEMA DI DELEGHE E POTERI	26
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza	27
6.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	28
6.3. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'OdV	29
6.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	32
6.6. Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	32
6.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	33
6.8. Raccolta e conservazione delle informazioni	36
6.9. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	36
7. IL CODICE ETICO (RINVIO)	37

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	37
9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING (RINVIO)	43
10. COMUNICAZIONE	44
11. LA FORMAZIONE	45
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	46
13. APPENDICE: GLOSSARIO E DEFINIZIONI.....	46

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche il "**Decreto**"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, il Legislatore italiano ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano.

Ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, il Legislatore delegato ha dunque superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo a carico degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' e singolarmente come 'Ente'), ad esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, un regime di responsabilità amministrativa assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale. Tale responsabilità insorge nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, **nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi**, come specificato all'art. 5 del Decreto:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di 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**);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. **soggetti in posizione subordinata**).

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita cioè ai risultati effettivi della sua condotta (cioè ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell'Ente stesso).

Tuttavia, con riguardo ai reati colposi in materia di salute e sicurezza difficilmente l'evento lesivo o la morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto rapportarsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza, ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5 co. 2 Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

È opportuno precisare che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati possono implicare una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti

solo specifiche tipologie di reati (c.d. reati presupposto).

È dunque previsto come l'ente possa essere esente dalla responsabilità da reato, ma le condizioni di tale esenzione dipenderanno dalla qualifica rivestita dall'autore del reato:

- Se il soggetto attivo del reato si trova in una posizione apicale all'interno dell'ente, quest'ultimo potrà sottrarsi a responsabilità solo dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato i modelli di gestione idonei a prevenire la commissione di reati;
- Se il reo si trova in posizione subordinata, deve essere l'accusa a dimostrare in giudizio che il modello di gestione adottato non era idoneo o non era stato adeguatamente attuato.

1.2. I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa

Si riporta di seguito l'elencazione dei reati e degli illeciti amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001.

a) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto)

- Peculato (limitatamente al primo comma) (Art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 314-bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato (Art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.);
- Concussione (Art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p. – 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., co. 2 – Art. 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.);

- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (Art. 2. L. 23/12/1986, n.898);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle comunità europee (Art. 640 c.p., co. 2, n. 1);
- 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.);
- Traffico di influenze illecite (Art. 346-bis c.p.).

b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto)

- Documenti informatici (Art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615-quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione o installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies 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 c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 635-quater.1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (Art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore e di firma elettronica (Art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- Estorsione mediante reato informatico (Art. 629 co. 3 c.p)

c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto)

- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (Art. 416-bis c.p.);

- Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416-ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (Art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del DPR 309/90, comma 7-bis aggiunto dal D.lgs. n. 202/2016);
 - 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 (Art. 407, comma 2, lettera a), numero 5) c.p.p.).
- d) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis del Decreto)**
- 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 marchi o 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.).
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto)**
- 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 come segni mendaci (Art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando 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.).

f) Reati societari (Art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 c.c.);
- 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 di utili e 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 sociale (Art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (Art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (Art. 2635 c.c., terzo comma);
- Istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (Art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 54 D.Lgs. 19/2023).

g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto)

- Associazioni sovversive (Art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (Art. 270 bis 1 c.p.);
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (Art. 270-quater 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-quinquies 1 c.p.);

- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270-quinquies 2 c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.);
 - Atti di terrorismo nucleare (Art. 280-ter c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289-bis c.p.);
 - Sequestro a scopo di coazione (Art. 289-ter c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (Art. 302 c.p.);
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 del Decreto)**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.).
- i) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies del Decreto)**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (Art. 600-bis c.p.);
 - Pornografia minorile (Art. 600-ter c.p., commi 1 e 2);
 - Detenzione o accesso a 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 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.);
 - Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.).
- j) Abusi di mercato (Art. 25-sexies del Decreto)**
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate. (Art. 184 TUF);
 - Manipolazione del mercato (Art. 185 TUF).

k) Reati transnazionali (L.146/2006)

La legge 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell’ente per la realizzazione di un “reato transnazionale”, ossia di un reato:

- punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia

coinvolto un gruppo criminale organizzato;

- commesso in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, quando una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, quando in tale reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;

Questi i reati-presupposto previsti nell'ambito della categoria di illeciti in oggetto ex Art. 10 L. 146/2006:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (Artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 86 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'Art. 3 della Legge n. 146/06 (Art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'Art. 3 della Legge n. 146/06 (Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.).

l) Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (Art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (Art. 590, comma 3, c.p.).

m) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto)

- 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-ter.1 c.p.).

n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (Art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512-bis c.p.).

o) Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto)

In materia di tutela penale dei diritti di proprietà industriale, l'Art. 15, co. 7 lett. C), della legge 23 luglio 2009, n. 99 ha infine inserito nel d.lgs. n. 231/2001 l'Art. 25-novies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui ai seguenti articoli della legge 22 aprile 1941, n. 633:

- 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma;
- 171-bis;
- 171-ter;
- 171-septies;
- 171-octies.

p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.).

q) Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto)

- Inquinamento doloso provocato dalle navi (d.lgs. 202/07, Art. 8 co. 1 e 2);
- Inquinamento colposo provocato dalle navi (d.lgs. 202/07, Art. 9 co. 1-2);
- Attività di gestione non autorizzata di rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 256 co 1-3, 4, 5-6);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (Bonifica dei siti) (d.lgs. 152/2006, Art. 257 co. 1-2);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d.lgs. 152/2006, Art. 258 co. 4);
- Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 259 co. 1);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 260-bis, commi 6, 7 (secondo e terzo periodo) e 8);
- Sanzioni (d.lgs. 152/2006, Art. 279 co. 5 in relazione al comma 2);
- Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.);

- Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (Inquinamento ambientale colposo e Disastro Ambientale colposo) (Art. 452-quinquies c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (Delitti associativi aggravati, ovvero associazione a delinquere e associazione a delinquere di stampo mafioso aggravati in materia di delitti contro l'ambiente) (Art. 452-octies c.p.);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452-quaterdecies c.p.);
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.);
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (Art.1 commi 1 e 2; Art. 2 commi 1 e 2; Art. 3-bis comma 1; Legge n.150 del 7 febbraio 1992);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Art. 3 comma 6, Legge n. 549, del 28 dicembre 1993);
 - Violazioni connesse alle autorizzazioni in materia di acque reflue industriali (Art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 del D. Lgs. 152/2006).
- r) Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto)**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22 co 12, 12bis d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter, 5 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
- s) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies del Decreto)**
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.).
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies del Decreto)**
- Frode in manifestazioni sportive (Articolo 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Articolo 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).
- u) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto)**
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

(Art. 2 d.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (Art. 4 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Omessa dichiarazione (Art. 5 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni (Art. 8 co. 1 e 2-bis d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (Art. 10-quater d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

v) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto)

- Diritti doganali e diritti di confine (Art. 27 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024)
- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78. lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca (Art. 94 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024).

w) Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del Decreto) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices del Decreto)

- Furto di beni culturali (Art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518-ter c.p.);

- Ricettazione di beni culturali (Art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (Art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (Art. 518-quaterdecies c.p.).
- Riciclaggio di beni culturali (Art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518-terdecies c.p.).

x) Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies del Decreto)

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)
- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

In relazione agli illeciti sopra elencati, giova sottolineare come, nell'ambito dell'attività di monitoraggio dei rischi riportata nella Parte Speciale del presente Modello, la "sensibilità" delle aree e dei processi aziendali in relazione a ciascuno dei reati-presupposto previsti dalla normativa è stata valutata in seguito all'individuazione delle fattispecie che possono effettivamente verificarsi con riferimento alla gestione operativa della Società, focalizzando l'attività di risk assessment e orientandola in maniera specifica in base al dettato normativo.

1.3. 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, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni. A norma dell'Art. 9 le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

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

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. 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.

Ai sensi dell'Art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3.1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e 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 mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote, sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'Art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (Art. 11 comma 2). Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile di una pluralità di illeciti amministrativi commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. In ogni caso l'ammontare della sanzione pecuniaria non può essere comunque superiore alla somma delle sanzioni applicabili a ciascun illecito (Art. 21).

Il Decreto prevede altresì ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorquando l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'ente abbia adottato e reso operativo un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

1.3.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'Art. 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

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

Come per le sanzioni pecuniarie, il Giudice competente in relazione al procedimento penale a carico della persona fisica, deciderà altresì in ordine al tipo e durata delle sanzioni interdittive, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'Art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, quando è già stata accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (Art. 17):

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

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

Commissariato giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (Art. 15):

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle

condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il commissario non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

In caso di commissariato giudiziale, è prevista la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

1.3.3. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (Art. 19 co. 1).

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (Art. 19 co. 2)

1.3.4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (Art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, a norma dell'Art. 19 (Art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art. 54).

Laddove il sequestro preventivo, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'Art. 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendale, esercitando i poteri di vigilanza e riferendo all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità,

l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista (Art. 53).

1.4. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Con riferimento ai criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato, la norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'Ente:

a) Il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente; la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nel caso di reati presupposto colposi (in particolare i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs. n. 81/08 e ambiente ex D.lgs. n. 152/2006), il requisito dell'interesse o del vantaggio dell'Ente non va ricollegato all'evento bensì alla condotta penalmente rilevante della persona fisica in termini di violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'Ente: soggetto attivo di tale tipologia di reati colposi può quindi diventare colui che sia tenuto ad osservare o far osservare le norme di prevenzione e protezione.

Il vantaggio conseguito dell'ente è rappresentato dal risparmio di spesa ottenuto attraverso l'omissione dei presidi previsti dalle normative poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente.

Per poter andare esente da responsabilità, l'Ente deve essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal Soggetto Apicale o Sottoposto è stata posta in essere nonostante la preventiva adozione di un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e specifiche, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

b) I soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata o comunque, legate a esso da un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo, materiale o morale, causalmente apprezzabile e consapevole alla realizzazione del reato (v. infra § 1.4.1).

c) I soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Si tratta di un criterio negativo, speculare rispetto al primo. Se il soggetto autore del reato ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il reato e l'Ente medesimo e quindi la "rimproverabilità" di quest'ultimo. In una simile situazione, sarebbe irrilevante il profitto che in concreto l'Ente potrebbe aver conseguito, in deroga al primo criterio sopra indicato. Tuttavia, se l'autore del reato ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane responsabile per il reato.

1.4.1 Il concorso di persone nel reato

L'istituto del concorso di persone nel reato prevede che quando più persone concorrono nel medesimo illecito, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita (Art. 110 c.p. ss.).

Tale previsione assume rilevanza, nell'ambito della responsabilità degli enti disciplinata dal Decreto, soprattutto qualora venga in rilievo un reato presupposto c.d. "proprio", ossia quella tipologia di illecito in cui il soggetto attivo del reato ricopre necessariamente una determinata qualifica (es. Pubblico Ufficiale nei reati contro la Pubblica Amministrazione).

È il caso, ad esempio, dei reati di corruzione previsti dagli Artt. 317 ss. del c.p. e altresì reati presupposto ai sensi dell'Art. 25 del Decreto, la cui disciplina concorsuale prevede che, qualora tali illeciti vengano commessi in concorso da parte di due o più soggetti, tra cui uno privato ed uno che ricopre la qualifica di Pubblico Ufficiale, entrambi risponderanno degli illeciti corruttivi, ancorché il soggetto privato non ricopra alcuna carica pubblica.

Il dispositivo dell'Art. 321 c.p., infatti, richiamato dall'Art. 25 del Decreto, prevede che rispondano dei reati di corruzione anche i soggetti attivi privati che hanno dato, promesso, offerto denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di ottenere indebiti vantaggi.

1.4.2 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto individua i criteri soggettivi di imputazione dell'Ente, secondo cui, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconducibilità del reato all'Ente sul solo piano oggettivo, ma occorre potere anche formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'Ente medesimo.

In particolare, le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia, inter alia, adottato ed efficacemente attuato un «Modello di organizzazione e gestione» idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

A tal fine, la Società ha strutturato il proprio Modello sulla base di quanto disposto dal Decreto e dalle *best practice* in materia (v. infra § 2).

1.4.3 Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Con riferimento all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all'estero (contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

- a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (nei termini già esaminati sopra);
- b) l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso);

- d) sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del Codice Penale, e nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. La responsabilità 231 e le aggregazioni di imprese/nei gruppi di imprese

Il Decreto modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno dei gruppi ovvero della concentrazione di una pluralità di Enti sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una “capogruppo” o holding.

Tuttavia, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme civilistiche) una di queste ben potrebbe, attraverso la consumazione del reato, perseguire, oltre che un proprio interesse, anche l'interesse di un altro Ente dell'aggregato. In generale, quindi, anche in caso di connessioni tra imprese che non siano definibili “gruppo” in senso tecnico si può giungere in sede interpretativa ad una estensione della responsabilità agli Enti comunque collegati.

Esiste, perciò, il rischio della migrazione delle responsabilità nell'ambito dei singoli Enti appartenenti ad un “gruppo”. In proposito, si parla di “risalita” della responsabilità quando nel reato commesso da un dipendente di una controllata possa derivare una responsabilità della “capogruppo”, ovvero di “ricaduta” nell'ipotesi speculare in cui dal reato commesso in seno alla “capogruppo” derivi una responsabilità della controllata.

Perché la “capogruppo” (la c.d. holding) o altro Ente facente parte di un “gruppo” possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del Decreto, del reato commesso nell'ambito dell'attività di un ente appartenente al medesimo “gruppo”, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- a) che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di un Ente del “gruppo” sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altro Ente del “gruppo”;
- b) che sia stato perseguito anche l'interesse della “holding” o dell'altro Ente facente parte del “gruppo”.

Occorre cioè che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che l'Ente verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale. Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse e/o vantaggio consente infatti di immaginare che più Enti possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di uno solo di essi.

In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso agli Enti anche solo sostanzialmente collegati, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del “gruppo” di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altro (o altri) Enti, e
- il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del Decreto, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato de quo.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

2.1. Le previsioni del Decreto e la valenza esimente del Modello

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") 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**" o anche solo "**Organismo**");
- 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 responsabilità stabilita dalla norma è, pertanto, ricondotta alla c.d. «colpa di organizzazione», ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di opportuni standard di controllo attinenti all'organizzazione e all'attività della medesima.

L'esonero dalla responsabilità non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia, nonché quello dell'effettiva attuazione. Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6, il quale, al comma 2 dell'art. 6, è previsto che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Lo stesso art. 6 ai successivi commi 2bis, 2 ter e 2 quater (inseriti dall'art. 2 della L. 30.11.2017 n. 179 disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (cd whistleblowing), prevede la predisposizione di canali che consentano ai soggetti indicati di presentare segnalazioni garantendone la riservatezza e vietando misure discriminatorie ritorsioni in ambito lavorativo. Per maggiori dettagli in merito al sistema di whistleblowing adottato dalla Società, si faccia riferimento al capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello 231.

Nel caso in cui uno degli illeciti previsti dalla norma sia commesso da un soggetto in posizione

subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello implica che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 dell'art 7 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di cui all'art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub art. 6, comma 2).

Come si vedrà in seguito nel dettaglio, il Modello è stato predisposto dalla Società ReLife Paper Packaging Srl, allo scopo di soddisfare i requisiti e perseguire gli obiettivi sopra elencati. Nella definizione del Modello ci si è altresì ispirati, oltre alle Linee Guida di categoria di seguito richiamate, alla più significativa giurisprudenza in materia e alle buone prassi nazionali ed internazionali in tema di risk management e *corporate governance*.

2.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, già nel 2002, ha emanato delle Linee Guida (di seguito, anche 'Linee Guida'), aggiornate, da ultimo, a giugno del 2021. Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida che diventano dunque un imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello. In sintesi, le principali Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- definire specifici obblighi informativi sia nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali (e in particolare sulle attività ritenute a rischio) sia da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;

- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello e nel Codice Etico.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RELIFE PAPER PACKAGING S.R.L.

3.1. ReLife Paper Packaging Srl

ReLife Paper Packaging S.r.l è una società con sede legale a Tagliolo Monferrato (AL), Località Bessiche 43, ed è una delle principali realtà italiane nella produzione di fogli e scatole di cartone ondulato, prodotte prevalentemente da carta riciclata. La Società.

La Società è partecipata al 100% da ReLife S.p.A.; con le sue divisioni - Recycling, Paper Mill, Paper Packaging, Plastic Packaging, Refuel - il Gruppo ReLife offre servizi di recupero e di riciclo di rifiuti e di materie di scarto, oltre a produrre nuovi imballaggi e altri beni attraverso la trasformazione di ciò che, altrimenti, costituirebbe un danno ambientale e un onere aggiuntivo per la collettività. Il modello di crescita di ReLife è basato sulla condivisione dei principi dell'economia circolare e sulla sinergia con le aziende che progettano e producono beni di consumo in vista di un loro nuovo utilizzo.

La Società opera in piena autonomia funzionale e decisionale nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e con un management indipendente rispetto alla Holding ReLife S.p.A., fatta eccezione per alcune Funzioni centralizzate.

La Società si è dotata di un proprio Modello 231 calibrato sulla propria realtà organizzativa dotandosi di un Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire tale autonomia, sono stati altresì definiti appositi flussi informativi verso il proprio Organismo di Vigilanza, nonché predisposte apposite procedure approvate dall'organo amministrativo di ReLife Paper Packaging s.r.l. volte a disciplinare gli aspetti specifici della Società.

La Società ha inoltre predisposto specifici contratti Intercompany a disciplina dei servizi infragruppo. A tal proposito, nell'ambito dei rapporti inerenti alle attività svolte dalle Società del Gruppo Relife, all'interno del presente Modello è stata posta particolare attenzione allo svolgimento delle attività infragruppo al fine di indicare puntualmente le singole attività sensibili ed i relativi rischi sottostanti. In particolare, nell'ambito delle parti speciali del Modello di ogni Società, vengono puntualmente identificate le attività svolte in service verso altre Società del Gruppo e/o esternalizzate.

3.1.1. Il modello di governance

La Società ha privilegiato il cosiddetto sistema di governance tradizionale attraverso la seguente ripartizione organica.

Organo di amministrazione. La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri, scelti anche fra non soci, nominati con decisione dei soci nel rispetto di

quanto previsto dallo Statuto. Gli amministratori restano in carica per il periodo stabilito nella decisione dei soci che ha nominato il Consiglio di Amministrazione; in mancanza di fissazione del termine essi restano in carica fino a revoca o dimissioni.

Organo di controllo. Così come previsto dallo Statuto, il controllo della Società è attribuito al Collegio Sindacale composto da 5 membri, di cui 3 effettivi, nominati con decisione dei soci; esso dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

3.2. Finalità e struttura del Modello

La scelta di dotarsi del Modello 231/01 è volta a stabilire modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguimento dell'oggetto sociale, in ossequio alla normativa vigente e ai fondamentali principi di etica e di *corporate social responsibility*, già ampiamente diffusi all'interno della realtà aziendale. In tale ottica, attraverso l'adozione del Modello 231, la Società ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, gestionali e di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, e con quali limiti di importo;
- evitare eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando concretamente il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la tracciabilità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

La Società si è dotata di un Modello 231 in data 4 agosto 2023 e, alla luce delle recenti e numerose modifiche normative che hanno interessato il decreto 231/2001 negli ultimi anni, ha ritenuto necessario, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza, aggiornare il proprio Modello, con delibera del 11/05/2026

Il Modello della Società è costituito da:

Parte Generale nella quale, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente gli elementi che, in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria, compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure interne;
- il sistema di controllo di gestione;
- il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- il D.V.R. ex D.Lgs. 81/08 nonché le altre valutazioni dei rischi richieste dalle normative speciali ed i relativi documenti correlati;
- il Codice Etico;
- lo Statuto della Società;
- il Sistema Disciplinare;
- la Comunicazione e la formazione;
- la disciplina del Whistleblowing.

Parte Speciale, con i relativi allegati, all'interno della quale sono riportati gli aspetti specifici inerenti ai rischi ed alle misure di sicurezza implementati a mitigazione degli stessi, e che in particolare comprende:

- elenco delle aree a rischio identificate all'interno della società (Allegato A - Mappa aree a rischio e attività sensibili);
- elenco delle tipologie di reato astrattamente rilevanti ed elenco dei reati astrattamente ipotizzabili (Allegato B - Elenco reati rilevanti e modalità di realizzazione);
- descrizione dei presidi di controllo finalizzati alla mitigazione dei reati ritenuti applicabili alla Società in relazione a ciascuna attività sensibile (Allegato C – Matrice dei presidi di controllo specifici per Area a rischio);
- risk assessment svolti con riferimento alle diverse aree a rischio identificate e relativi controlli identificati a mitigazione del rischio;
- i processi c.d. “sensibili”, all'interno di ciascuna area, al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati sopra indicati;
- i *process owner* coinvolti nell'esecuzione e gestione di tali processi “sensibili” e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati sopra indicati;
- le principali procedure e presidi di controllo da rispettare, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati sopra indicati.

La presente parte generale è accompagnata dai documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli, completano il quadro dell'organizzazione, della gestione e del controllo della Società,

costituendone parte integrante, quali il Codice Etico e il Sistema Disciplinare. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto 231/01.

In conformità con quanto stabilito nell'ambito delle più recenti linee guida Confindustria, inoltre, la Società ha proceduto ad integrare i controlli a presidio dei rischi previsti nella Parte Speciale del Modello, con i controlli individuati nell'ambito delle attività.

4. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

L'art. 6, co. 2, lett. c) del Decreto, in precedenza richiamato, stabilisce la necessità che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la propria ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie degli enti (es. costituzione di fondi fuori bilancio per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di formalizzazione e proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi di ogni processo, impediscano una gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società adotta specifiche procedure con il fine di regolamentare i processi di gestione dei flussi finanziari.

Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare previsto dal medesimo.

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E POTERI

Il Sistema di deleghe e poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascuna Funzione aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti. In particolare, l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni della Società in relazione ad attività a rischio reato deve:

- essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indicare con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;

- prevedere limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- prevedere soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disporre l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- essere disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

La Società si impegna pertanto a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni e dei compiti di ciascun dipendente.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra rilevato, il Decreto prevede espressamente che i compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento, siano affidati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

È necessario che l'OdV impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo devono sussistere rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

6.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione della Società nomina un Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'adequatezza, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

I componenti dell'OdV sono nominati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, che individua il Presidente e ne determina altresì il compenso. Ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 231/2001, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuite al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di tre anni ed è rieleggibile.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, che attribuisce all'Organismo di Vigilanza autonomi poteri di iniziativa e controllo, e in conformità alle Linee Guida di Confindustria, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale composto da due professionisti esterni, fatta salva ogni diversa determinazione dell'organo amministrativo in ordine alla sua composizione, purché tale da garantire in ogni caso l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo stesso.

Al momento dell'accettazione dell'incarico, ciascun componente designato deve rilasciare una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità previste al par. 4.1, lett. A), nonché l'accettazione dell'incarico conferito.

6.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, per adempiere al meglio alle funzioni assegnategli, secondo quanto disposto dalle Linee guida di Confindustria, deve presentare i seguenti requisiti, di seguito riportati:

a) Autonomia, indipendenza ed onorabilità

L'OdV deve essere dotato di adeguati poteri e risorse idonei a garantire l'efficace svolgimento delle funzioni attribuitegli dal D.lgs. 231/2001, In particolare:

- (i) Autonomia e indipendenza: le attività dell'Organismo di Vigilanza non sono soggette al sindacato di altri organi o funzioni aziendali, fermo restando il potere-dovere del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'adeguatezza e sull'efficacia complessiva del Modello, del cui funzionamento conserva la responsabilità ultima;
- (ii) Libero accesso alle informazioni: l'Organismo ha accesso, senza necessità di preventiva autorizzazione, a tutta la documentazione e alle informazioni aziendali ritenute utili o necessarie per l'espletamento dei propri compiti;
- (iii) Facoltà di avvalersi di supporti interni ed esterni: l'Organismo può avvalersi, sotto la propria diretta supervisione e responsabilità, delle strutture aziendali e di consulenti esterni dotati delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività affidate;
- (iv) Autonomia finanziaria: l'Organismo dispone di adeguate risorse economiche, assegnate dalla Società, per lo svolgimento delle proprie funzioni e per il ricorso a consulenze specialistiche, attività formative, trasferte e ogni altra iniziativa ritenuta necessaria.

Requisiti soggettivi e cause ostative alla nomina. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e professionalità. Costituiscono cause ostative alla nomina e alla permanenza in carica:

- le cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- l'imputazione o la condanna, anche non definitiva o a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti, per uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con amministratori della Società ovvero di società controllanti, controllate, partecipanti o partecipate;
- l'esistenza di rapporti patrimoniali, professionali o economici con la Società o con soggetti ad essa collegati tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza di giudizio del componente.

In conformità alle Linee Guida di Confindustria, per i componenti esterni i requisiti di autonomia e indipendenza devono sussistere in capo a ciascun componente. Qualora siano nominati componenti interni, gli stessi non devono essere titolari di funzioni operative o gestionali che possano comprometterne l'obiettività e l'indipendenza nello svolgimento dell'incarico.

b) Professionalità

Al fine di poter efficacemente svolgere l'attività assegnata la società richiede che l'OdV abbia un'adeguata conoscenza della realtà aziendale e dei suoi processi.

L'OdV deve inoltre possedere, o poter agevolmente acquisire anche tramite consulenze esterne,

tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva” ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico con particolare riferimento ai reati inclusi nella parte speciale del presente Modello.

Per quanto attiene le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l’OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d’incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore.

c) Continuità di azione

L’organismo deve essere una struttura dedicata esclusivamente a tempo pieno all’attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello).

In tale prospettiva lo stesso dovrà calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, mediante l’adozione di un proprio Regolamento che definisca anche le cadenze temporali dei controlli, nonché tutti gli altri aspetti dell’attività dell’organismo, ferma restando la possibilità da parte dell’OdV di effettuare ulteriori controlli non cadenzati. Tale Regolamento deve essere redatto ed approvato dallo stesso OdV e successivamente comunicato al CdA della Società.

6.3. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell’OdV

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell’Organismo mediante delibera consiliare, individuandone il Presidente. L’Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni e i suoi membri sono rieleggibili. Qualora venisse a mancare l’OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell’OdV, quest’ultimo ne darà pronta comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

È fatto obbligo al Presidente di comunicare subito al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell’OdV. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in detta carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell’OdV.

La revoca da membro dell’Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d’atto del Consiglio di Amministrazione;

- venir meno dei requisiti soggettivi di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione. La delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

Il Presidente dell'OdV non può essere revocato dall'Organo amministrativo (o dall'assemblea) se non per giusta causa (es. grave inadempimento, sentenza di condanna per il reato ex 231/2001, violazione degli obblighi di riservatezza) accertata dall'organo amministrativo stesso (o dall'assemblea).

6.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV ha il compito di:

- Verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - 1) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - 2) significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - 3) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e

classificazione delle attività sensibili;

- mantenere un collegamento costante con la società di revisione, e gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione.
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia possibile, al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e Partner;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs.

231/2001;

- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

6.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli su base annuale. Qualora il budget non fosse sufficiente a fronteggiare situazioni di particolare difficoltà, l'OdV può proporre all'organo amministrativo un'integrazione. L'OdV può, dunque, con il proprio budget avvalersi di esperti qualora fosse necessario.

All'atto dell'eventuale conferimento di incarico ad un consulente esterno, lo stesso dovrà rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e l'impegno a rispettarle.

6.6. Informativa dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV di ReLife Paper Packaging Srl, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa gli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello 231.

In particolare, l'OdV provvede a fornire al Consiglio di Amministrazione un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività svolta, con particolare riferimento al monitoraggio dell'adeguatezza e dell'effettiva attuazione del Modello ed alle relative risultanze;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;

- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute e delle relative azioni intraprese dall'Organismo;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello 231;
- l'informazione sul Piano di attività;
- ogni altra informazione ritenuta utile.

Inoltre, di regola nella prima riunione dell'anno, l'Organismo di Vigilanza elabora e comunica il Piano annuale delle attività previste.

L'OdV si interfaccia con il Collegio Sindacale e, almeno una volta all'anno, organizza un incontro per relazionare sulle attività svolte e su eventuali criticità.

Inoltre, l'OdV dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione (c.d. flussi informativi *ad hoc*) in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello 231 ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello 231;
- la mancata collaborazione da parte delle Direzioni / Funzioni;
- l'esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato, da dirigenti della Società o dai Sindaci;
- Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello 231 poste in essere dalla società di revisione ovvero dagli Amministratori, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

6.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. *d*), del Decreto 231 impone la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività

societaria.

Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- **flussi informativi *ad hoc***
- **informativa periodica**

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo, in:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori o Dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231/01 o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei Dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello 231, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti predisposti dalle Direzioni / Funzioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231 o al sistema di controllo interno;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in materia di ambiente, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ARPA ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le eventuali variazioni/ carenze riscontrate nella struttura organizzativa, nelle procedure e nei poteri;
- i documenti rilevanti in materia di salute, sicurezza e ambiente, quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi,

i verbali relativi alle analisi ambientali e ai sopralluoghi nelle sedi, nonché le modifiche e/o aggiornamenti delle valutazioni dei rischi ambientali;

- ogni altra informazione rilevante in materia di salute, sicurezza e ambiente, anche in caso di eventi emergenziali;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dai relativi protocolli (procedure).

L'Organismo può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello 231 e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

Tutto quanto sopra esposto evidenzia la necessità da parte della Società di garantire un flusso informativo strutturato e concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, utile anche per l'eventuale *accertamento post facto* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di reati previsti dal Decreto 231.

L'informativa oggetto dei flussi informativi *ad hoc* è definita sulla base dei **Red Flags** o segnali di anomalia individuati all'esito dell'attività di *risk assessment*.

Inoltre, dovranno essere periodicamente comunicate all'Organismo le informazioni concernenti attività ricorrenti che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile), quali a titolo esemplificativo:

- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure;
- gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali.

Al fine di facilitare i flussi informativi verso l'OdV, questi possono essere trasmessi

- ⇒ per posta ordinaria, alla c.a. "Organismo di Vigilanza di ReLife Paper Packaging Srl", presso la sede legale della Società.
- ⇒ all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv.paperpackaging@relifegroup.com

6.8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (informatico o cartaceo), l'accesso al quale è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

6.9. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo disciplina il proprio funzionamento con specifico regolamento che deve essere comunicato al Consiglio di Amministrazione. I principi fondamentali del regolamento sono di seguito riportati:

- L' Organismo si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, tutte le volte che si ritenga opportuno intervenire su processi sensibili o situazioni anomale. In ogni caso è fatto obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni 3 mesi;
- la riunione dell'Organismo è convocata nei termini e nei modi che l'organismo definirà nel proprio regolamento mediante avviso contenente l'ordine del giorno. Qualora non si provveda ad una tempestiva convocazione da parte del Presidente, quando questa sia richiesta da uno dei membri, quest'ultimo può richiedere la convocazione all'Amministratore Delegato della Società e/o al Presidente del CdA il quale provvede secondo le regole previste dal presente regolamento entro tre giorni;
- le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti, in caso di parità prevale il voto del Presidente;
- è fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera;
- di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto dagli intervenuti e conservato in apposito registro;
- l'Organismo, in totale autonomia, nella pianificazione delle proprie attività definisce di volta in volta i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato". Tale pianificazione dovrà essere documentata da apposito verbale;
- qualora uno qualsiasi dei membri dell'Organismo di Vigilanza venga in possesso di informazioni pertinenti le proprie funzioni che possa richiedere lo svolgimento di verifiche suppletive rispetto a quelle previste nella normale attività, o comunque ritenga utile l'effettuazione di una determinata indagine, i criteri e le procedure di esame di quel determinato evento devono essere concordati collegialmente e devono essere documentati in apposito verbale;
- in ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà prevedere sia controlli di routine (all'interno del programma definito) sia controlli a sorpresa;

- i componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione; i componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli per i quali sono incaricati, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa autorizzazione;
- ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il D.Lgs.n.196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali");
- l'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo;
- è data facoltà all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto del presente regolamento, di emanare altre disposizioni funzionali allo svolgimento delle attività definite.

7. IL CODICE ETICO (RINVIO)

ReLife Paper Packaging Srl attribuisce un'importanza determinante ai principi ispiratori della propria corporata governance, intesa come sistema di governo finalizzato ad un'ottimale gestione organizzativa. Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di valori aziendali che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e l'adesione ai più elevati standard etici.

Lo strumento attraverso il quale la Società e l'intero Gruppo ReLife intendono perseguire detti obiettivi e che contiene importanti presidi atti a prevenire la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi è il **Codice Etico di Gruppo**.

Attraverso l'approvazione del Codice Etico la Società persegue il fine di contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante, oltre ad offrire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nella propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

8.1. Principi generali

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera *e*), e 7, comma 4 lettera *b*), del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione

collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231. Essendo quest'ultimo costituito da numerose componenti, ne deriva che per "violazione del Modello 231" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (si veda il par. 3.3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da ReLife Paper Packaging Srl in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;
- mancato rispetto del Modello 231, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato ("dirette" e "strumentali") o alle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del Modello 231;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello 231;
- mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari;
- violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV (descritti nel par. 4.5).

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);

- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

8.2. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico / delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e *subendi*.

8.3. Sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati) in violazione delle regole comportamentali prescritte nel Modello 231 sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, e tenendo conto delle circostanze riportate nel precedente par. 6.1.

1. Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello 231 o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, 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 dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile. In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello 231 sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

2. Impiegati e quadri (non apicali in genere)

In conformità alle previsioni contenute nel “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro” applicabile alla Società (di seguito CCNL).

- incorre nei provvedimenti di rimprovero inflitto verbalmente, per iscritto o multa non eccedente le tre ore di retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello 231 o adotti, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio reato, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del Dipendente individuati dal CCNL pregiudizievoli per la disciplina e la morale della Società;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e della retribuzione per un massimo di tre giorni, il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello 231, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto a);
- incorre nel provvedimento di una multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione il lavoratore che ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta, esegua con negligenza il lavoro affidatogli, si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione, non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio reato, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Il presente documento è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

8.4. **Misure nei confronti dei Destinatari terzi**

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai fornitori, consulenti, *partner*, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231, può determinare la sospensione o la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, nonché l'eventuale proposizione dell'azione per il risarcimento dei danni

subiti, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto, con le quali la controparte si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché a prendere visione e rispettare le misure definite dalla Società, quali il Modello 231 e il Codice Etico di Gruppo.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti potranno dare luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore.

La Società, in ogni caso, può limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.

8.5. Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello 231 si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento ha sempre inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti, della comunicazione con cui si segnala l'avvenuta violazione del Modello 231.

1. Il procedimento disciplinare nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Qualora riscontri la violazione del Modello 231 da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello 231 che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;

- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello 231 oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale. In tal caso, l'OdV promuoverà l'avvio del procedimento.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello 231 da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo ai Dipendenti.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea degli Azionisti per deliberare la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di un licenziamento dell'Amministratore e comunque nelle more dello svolgimento del procedimento di cui al par. 4.5.2) la facoltà del Consiglio di Amministrazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti

A) Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché del contratto collettivo applicabile.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione e nel caso in cui l'attività di indagine ne compri il coinvolgimento ai sensi del Decreto 231, è previsto che:

- il Consiglio di Amministrazione decide nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;

- L'Amministratore Delegato si attiva per la definizione della posizione del soggetto in relazione al relativo procedimento disciplinare.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento disciplinare, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile al caso concreto.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

B) Impiegati e quadri (non apicali in genere)

Il procedimento di applicazione della sanzione da parte della Società nei confronti di impiegati e quadri avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del vigente CCNL.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa: nel corso di tale periodo il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro 10 giorni dalla presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore, le giustificazioni stesse si intenderanno accolte, a meno che durante tale periodo l'azienda non sia venuta in possesso di tutti gli elementi di giudizio e di tale circostanza abbia informato per iscritto, entro il predetto termine, il lavoratore. L'interessato, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di Conciliazione e Arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

3. Il procedimento nei confronti dei Destinatari terzi

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al par. 6.4, il Responsabile della Direzione ovvero della Funzione che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con la Direzione competente in materia legale e sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dall'Amministratore Delegato, nonché dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello 231 oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING (RINVIO)

La redazione del presente Modello tiene in considerazione i più recenti interventi normativi, tra cui quello relativo alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha modificato la disciplina del D.Lgs. 231/2001, inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'Art. 6, e il successivo D. Lgs. 24/2023, il cui Art. 23, comma 1, lettera b ha disposto l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dello stesso Art. 6.

In seguito alle modifiche intervenute, il Decreto stabilisce esplicitamente che i MOG debbano prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dello stesso Art. 6.

In ossequio a tali prescrizioni, la Società ha predisposto una **Procedura per la Gestione delle Segnalazioni**, a cui si rimanda, a disciplina del sistema di *Whistleblowing*.

10. COMUNICAZIONE

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *“promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

La comunicazione dovrà sempre essere diffusa, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, un'efficace attività di comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione, al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- garantire elevata qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie);
- essere tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile. A tal fine, dal punto di vista operativo, si procede all'attività di informazione sul modello attraverso:
 - 1) l'invio di una comunicazione a firma dell'organo amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, sull'importanza della sua effettiva attuazione, sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
 - 2) la diffusione del Modello e dei suoi aggiornamenti sull'intranet aziendale e l'invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale;
 - 3) l'affissione in bacheca del Modello.

Agli eventuali nuovi assunti verrà consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un kit informativo contenente il Modello, mediante il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscriveranno per integrale presa visione e accettazione e si impegneranno, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio

della Società, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

11. LA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Società quello di garantire a tutti i Destinatari del medesimo un grado di formazione adeguato in relazione alle regole di condotta e alle procedure ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società ritiene di perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad una sua efficace attuazione nei confronti di soggetti le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio.

A tale scopo, il CdA della Società predispone un piano di formazione generale, per tutto il personale delle prime linee ed ai responsabili operativi, e specifica, dedicata al personale addetto alle aree sensibili.

La funzione Risorse Umane, supportata e in condivisione con l'Organismo di Vigilanza, è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento ai requisiti, un programma di formazione deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'ente (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- stabilire la periodicità dell'attività formativa in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire dell'ente; della capacità di apprendimento del personale; del grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- prevedere relatori competenti e autorevoli al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti (es. raccolta firme dei partecipanti).

Oltre ad una fase di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari, nonché del livello di rischio

dell'area in cui operano, e sarà effettuata con cadenza almeno annuale.

La formazione specifica dovrà consentire al soggetto che ne fruisce di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con l'organo amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo in esso contenuti, nonché dell'esigenza che i loro comportamenti siano conformi alle prescrizioni del Decreto. A tal proposito, tutti i soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società sono tenuti a sottoscrivere un'apposita clausola contrattuale di presa visione e accettazione dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello (cosiddetta "Clausola 231").

12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Come in precedenza sottolineato, il Decreto prevede la necessità di aggiornare il Modello, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della Società e la sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello si renderanno necessari, verosimilmente, in occasione di:

- modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001, soprattutto in relazione ai reati presupposto ivi contemplati;
- variazioni significative della struttura organizzativa;
- introduzione di nuove attività e/o nuovi servizi che ne modifichino in modo non marginale l'assetto organizzativo.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, giova sottolineare ancora come l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, competano esclusivamente all'organo amministrativo, la cui azione dovrà opportunamente essere sollecitata dall'Organismo di Vigilanza.

13. APPENDICE: GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Di seguito si riporta una legenda delle nozioni comunemente utilizzate all'interno del presente documento.

Aree di attività. Aree operative omogenee, le cui attività possono essere attribuite alla responsabilità di un soggetto dotato di sufficiente autonomia gestionale sulla base di deleghe funzionali formalizzate nell'organigramma e nel mansionario aziendale.

Attività sensibili (anche «a rischio»). Attività aziendali nel cui ambito potrebbero crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Collaboratori. Soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale; quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la società verso terzi.

Consulenti. Coloro i quali forniscono informazioni e pareri e assistono la società nello svolgimento di determinati atti, in virtù di comprovata esperienza e pratica in specifiche materie.

Decreto. Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto vigente.

Destinatari. I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello.

Dipendenti. Persone “sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente” (ai sensi dell’art. 5, co.1, lett. *a*) e *b*) del Decreto), ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (anche stagionale), di qualsivoglia natura, con la Società.

Ente. i sensi del Decreto, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato, o meno, di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.

Esponenti Aziendali. I soci, l'organo amministrativo e i componenti degli altri organi sociali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (es. responsabile di stabilimento), per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del Decreto.

Fornitori. Coloro che forniscono beni o servizi nei confronti della Società.

Modello. Il presente Modello e i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante dello stesso.

Norme. Gli atti normativi – italiani, stranieri o sovranazionali – comunque denominati (compreso il presente Modello e il Decreto), nella loro versione in vigore al momento del fatto, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell’autonomia privata.

Organismo di vigilanza. Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del Modello (ai sensi dell’art. 6, co. 1, lett. *b*) del Decreto).

Partner. Controparti contrattuali con cui la Società addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).

Pubblici ufficiali. Ai sensi dell'art. 357 c.p., sono «coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi».

Reato. I reati previsti dal Decreto 231 e, più in generale, dalle norme dallo stesso richiamate, nonché ogni altra fattispecie di illecito per la quale in futuro dovesse essere prevista la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto.

Società. ReLife Paper Packaging Srl.

Soggetti apicali. Gli esponenti aziendali ed i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dello stesso" (art. 5 comma 1 lett. a).

Soggetti Pubblici. Le amministrazioni pubbliche, quindi le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.