



CARTIERA CONFALONE s.p.a.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 di *Cartiera Confalone S.p.A.*

Parte Generale

Indice

Definizioni	2
Introduzione	3
1. Cenni sul D. Lgs. n. 231/01.....	4
2. Struttura organizzativa di Cartiera Confalone S.p.A.	8
3. Finalità del Modello 231	9
4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.....	11
5. Whistleblowing	14
6. Sistema disciplinare	18
7. Diffusione del Modello e clausole contrattuali	24
8. Aggiornamento del Modello.....	26

Definizioni

- **D.Lgs. n. 231/2001 o il Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti a rispettare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Reati o reati presupposto:** le fattispecie di reato che costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al suo aggiornamento.
- **Destinatari:** gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **Collaboratori:** coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente a oggetto una prestazione professionale.
- **Pubblica Amministrazione o PA:** gli enti pubblici e/o soggetti a essi assimilati (es. i concessionari/incaricati di pubblico servizio) regolati dall'ordinamento dello Stato italiano, delle Comunità Europee, degli Stati esteri e/o dal diritto internazionale.
- **Whistleblowing:** strumento attraverso il quale i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, che, in ragione delle funzioni svolte, vengono a conoscenza di condotte illecite, segnalano tali condotte ai sensi del D. Lgs. 24/23 (Decreto Whistleblowing).

Introduzione

Il Modello è costituito da:

- *Parte Generale*, che descrive:
 - i principi generali enunciati dal Decreto 231/01
 - le regole di funzionamento del Modello organizzativo
 - le caratteristiche e le attività di verifica svolte dall'Organismo di Vigilanza
 - la struttura organizzativa di Cartiera Confalone S.p.A.
 - i canali adottati da Cartiera Confalone S.p.A. per le segnalazioni whistleblowing ai sensi del Decreto n. 24/23
 - le modalità di formazione del personale e diffusione dei contenuti del Modello
 - le modalità di aggiornamento del Modello.

Costituisce parte integrante della Parte Generale il *Sistema Disciplinare*, che indica le sanzioni applicabili a fronte delle violazioni del Modello e del Codice Etico e i criteri e principi da osservarsi nell'erogazione delle stesse.

- *Parte Speciale* in cui sono:
 - identificati i processi nello svolgimento dei quali è ipoteticamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati
 - descritte, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le modalità di commissione dei reati presupposto della responsabilità ai sensi del Decreto 231/01
 - indicati i responsabili dei processi considerati "sensibili"
 - indicati i presidi e i principi di comportamento adottati dalla Società per prevenire la commissione dei reati.

In merito ai reati presupposto della responsabilità ai sensi del decreto 231/01 non espressamente indicati nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati considerati in fase di *assessment* preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta remota la probabilità di commissione degli stessi sia in ragione della tipologia dei crimini che delle attività di cui si occupa Cartiera Confalone S.p.A.

In riferimento a tali reati, Cartiera Confalone S.p.A. si conforma ai principi fondamentali espressi nel Codice Etico, oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

Il Modello si compone inoltre dei seguenti Allegati:

- **Codice Etico** contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che la società è tenuta a rispettare, anche in relazione alle attività nelle quali possono essere integrate le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231;
- **Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**, che fornisce una breve descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal Decreto, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa;

- **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231**, che fornisce, per ogni attività rilevante prevista nel Modello 231 di Cartiera Confalone S.p.A., le informazioni che devono essere trasmesse, con la relativa periodicità, all'OdV. In particolare, i flussi informativi che sono richiesti ai Settori aziendali sono stati definiti seguendo la distinzione tra flussi generali e flussi specifici, nonché indicando anche una struttura di flussi per "eccezioni".

1. Cenni sul D. Lgs. n. 231/01

Il Decreto introduce la c.d. *responsabilità amministrativa degli enti*.

La disciplina, all'art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 231/2001, prevede che gli enti¹ possano essere ritenuti responsabili per alcuni reati - generalmente dolosi, talvolta colposi²- commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio³ degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (cd. apicali) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi (cd. sottoposti).

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Il Decreto, mediante l'irrogazione di sanzioni, colpisce direttamente l'ente e non solamente, come previsto invece dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.).

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta caratteri di una responsabilità di tipo penale, essendo rimesso al giudice penale l'accertamento dei reati dai quali essa è originata ed essendo esteso all'ente il medesimo trattamento riconosciuto alla persona fisica indagata o imputata nel processo penale.

Il Decreto richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente al fine di poterne affermare la responsabilità.

Tale requisito è riconducibile al concetto di *colpa di organizzazione*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure adeguate a prevenire la commissione di determinate fattispecie di reato.

L'ente non risponde se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (difettando in questo caso l'interesse o vantaggio) e/o aggirando fraudolentemente il Modello e l'assetto organizzativo dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito, abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo o l'autore del reato non sia stato identificato.

¹ Art. 1 c. 2 Decreto 231: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

² Art.43 c.p.: Il reato è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline

³La Relazione governativa di accompagnamento al Decreto precisa che per *interesse* dell'ente si intende la volontà dell'autore materiale del reato di creare un beneficio per l'ente per il quale opera (il fine, valutabile ex ante); per vantaggio dell'ente si intende, invece, l'effettivo beneficio ottenuto dall'ente medesimo in conseguenza del reato (valutabile ex post).

Il Decreto prevede espressamente che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto.

In particolare, per le ipotesi di reato commesse da soggetti *apicali*, affinché l'ente benefici della c.d. "esimente" stabilita nel Decreto, è necessario che la Società dimostri che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della medesima tipologia rispetto a quello commesso
- sia stato affidato a un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo stesso
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti *sottoposti* alla direzione o alla vigilanza di un apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a dover fornire la prova che non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati e che, il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

In sintesi:

1. nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà potenzialmente luogo alla responsabilità amministrativa della Società
2. nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la Società si presumerà innocente, essendo necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e che la Società non ha vigilato adeguatamente ("colpa di organizzazione").

Come previsto dal Decreto, il Modello, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definire le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi della normativa whistleblowing, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

1.1 Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dalla commissione delle seguenti tipologie di reati:

- 1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- 3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- 4) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- 5) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*);
- 6) reati societari (art. 25-*ter*);
- 7) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (25-*quater*);
- 8) delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*);
- 9) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- 10) reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- 11) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (25-*septies*);
- 12) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- 13) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies 1*);
- 14) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- 15) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- 16) reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- 17) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- 18) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- 19) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- 20) reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- 21) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- 22) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)
- 23) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)

- 24) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*"⁴ .

1.2 Apparato sanzionatorio

In caso di commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati l'ente può incorrere nelle seguenti sanzioni:

- *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in quote⁵ e si articola in due fasi: in un primo momento il Giudice fissa l'ammontare del numero di quote e nella seconda fase procede a determinare il valore monetario della singola quota. Per la valutazione finale si tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- *sanzione interdittiva* che può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il Decreto stabilisce quale alternativa alla sanzione interdittiva consistente nell'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina da parte del giudice di un commissario giudiziale che permetta la prosecuzione dell'attività per un periodo pari alla durata della sanzione applicata, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione potrebbe provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente potrebbe provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Si ricorda inoltre che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui, tra i vari requisiti espressamente

⁴ I reati presupposto che rilevano come reati transnazionali sono i seguenti: associazione per delinquere (articolo 416 c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.); induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. n. 25 luglio 1998, n. 286); reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

⁵ L'importo di una quota va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

previsti dalla norma, sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa specie di quello per cui si procede.

Nel caso di commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato, si applica sempre all'ente ritenuto responsabile la sanzione pecuniaria, mentre la sanzione interdittiva si applica solo in relazione ai reati per i quali sia stata espressamente prevista.

1.3 Reati commessi all'estero

Premesso che i reati commessi all'estero rappresentano una materia in continua evoluzione giurisprudenziale, l'art. 4 del Decreto prevede che la responsabilità amministrativa possa configurarsi anche qualora i reati presupposto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dalla norma.

Il Decreto, infatti, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il reo - 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). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni dei reati di cui al Capo I del D.Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Peraltro, in applicazione del principio di territorialità⁶, non possono considerarsi escluse dall'applicazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa quelle società estere che operano nel territorio italiano e i cui amministratori o dipendenti commettano uno o più dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

2. Struttura organizzativa di Cartiera Confalone S.p.A.

Cartiera Confalone S.p.A. vanta una lunga tradizione nella produzione di carta di alta qualità sulla costiera amalfitana.

La sua storia ha inizio nel 1800, quando viene fondata a Maiori una cartiera per la produzione di carta fatta a mano che contribuirà a rendere la zona famosa per la produzione di carta di ottima fattura insieme ad altre cartiere che si trovavano intorno ad Amalfi, in particolare nella Valle dei Mulini e lungo il corso del torrente Canneto.

⁶ "Chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana", art. 6, co.1 c.p.

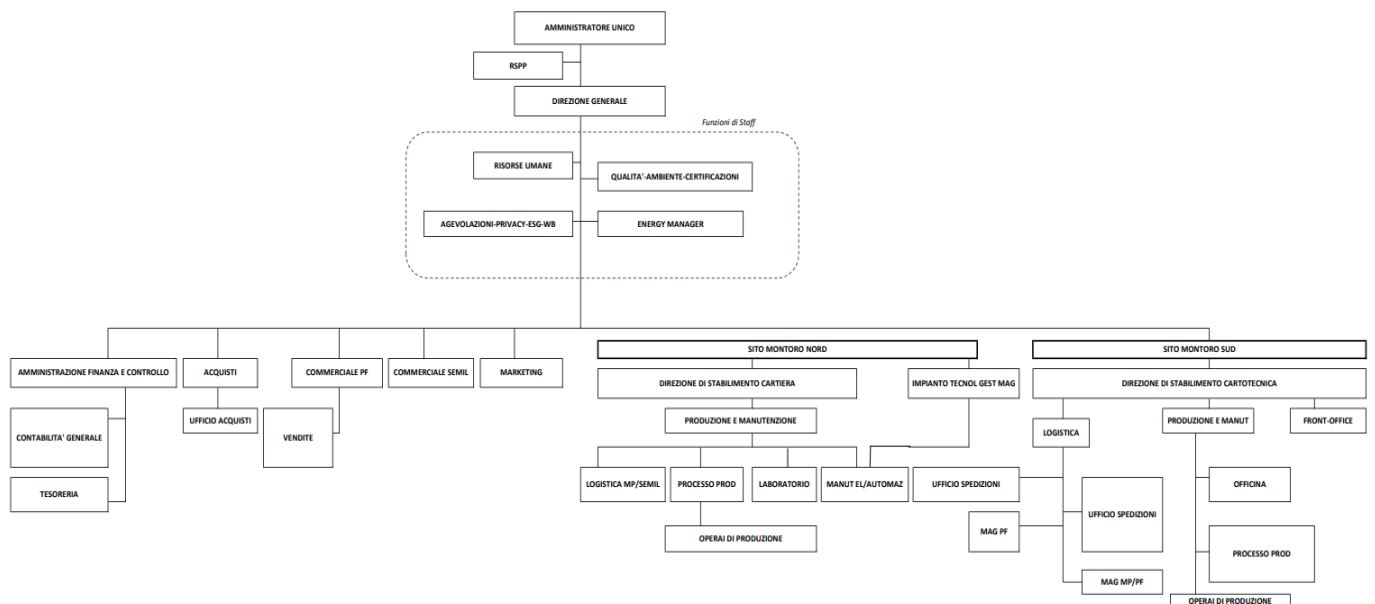
Nel corso del secolo scorso, lo sviluppo di Cartiera Confalone è passato attraverso la produzione di carta stesa e della carta crespata fino alla conversione nella carta *tissue* avvenuta negli anni Sessanta.

L'attività produttiva è svolta nelle unità operative ubicate nel comune di Montoro (AV), nella Zona PIP Torchiati-Chiusa e alla Frazione San Bartolomeo.

Nello stabilimento alla Fraz. San Bartolomeo è ubicato il reparto Cartotecnica, dove le bobine Jumbo sono trasformate in carta igienica, asciugatutto, tovaglioli e rotoli industriali.

L'azienda ha implementato, per la Cartiera in Montoro un Sistema di gestione aziendale conforme alle norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, per la Cartotecnica un Sistema conforme alle norme UNI EN ISO 9001, allo scopo di conseguire una più efficiente ed efficace gestione aziendale, orientata verso la soddisfazione del cliente e verso la preservazione dell'ambiente.

All'atto di adozione del Modello, la struttura organizzativa è articolata come segue:



3. Finalità del Modello 231

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Cartiera Confalone S.p.A., affinché abbiano nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello si propone quindi come finalità di:

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, presidio e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti
- migliorare il sistema di *Governance*
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Cartiera Confalone S.p.A., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Cartiera Confalone S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale
- ribadire che Cartiera Confalone S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Società si attiene
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o attivazione di rimedi contrattuali.

3.1 Destinatari del Modello

Il Modello è destinato:

- a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società nonché ai componenti degli organi societari;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro *part time*, contratto di inserimento);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano a essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa) ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetti alla vigilanza e al controllo dei vertici, quali, ad esempio, fornitori, controparti delle attività di *business* e, in generale, tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività rilevanti.

3.2 Approccio metodologico

La metodologia scelta per la progettazione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi e assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita da Cartiera Confalone S.p.A. in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del d. Lgs. 231/01, dalle più significative pronunce giurisprudenziali e dalle Linee guida di categoria.

Considerato quanto sopra, il progetto di adozione del Modello si è svolto attraverso le fasi di seguito elencate.

3.2.1 Mappatura preliminare delle attività aziendali e delle aree a rischio e analisi dei rischi potenziali

In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare le aree di attività a rischio di commissione di reati rilevanti per Cartiera Confalone S.p.A. ai sensi del Decreto.

L'identificazione preliminare delle attività aziendali e delle aree c.d. "a rischio" è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui opera la Società e attraverso l'esame della documentazione della Società (organigramma, processi, corpo normativo interno ecc.). In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività aziendali e i responsabili delle Aree di riferimento (di seguito anche "Key Officer").

3.2.2 Analisi del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati

Individuati le attività a rischio, i *Key Officer* e i relativi reati potenziali, si è proceduto con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio delle aree potenzialmente a rischio.

L'analisi è stata finalizzata a una valutazione del sistema esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre a un livello accettabile, i rischi individuati.

In tale fase si è provveduto, pertanto, alla rilevazione delle componenti del sistema di controllo preventivo esistente attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di interviste ai *Key Officer*.

Il risultato di tale attività è stato formalizzato in un documento di *Gap Analysis*, nel quale sono state evidenziate le carenze rilevate nell'ambito del sistema di controllo preventivo esistente.

3.2.3 Piano di azione per il miglioramento del sistema di controllo preventivo alla commissione dei reati di cui al Decreto 231/01

A fronte delle eventuali carenze individuate, sono altresì identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo preventivo esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un Piano di Azione teso a individuare le relative azioni di miglioramento relative ai punti di controllo preventivi alla commissione dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001.

4. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede un esonero dalla responsabilità nell'ipotesi in cui la società abbia adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo a prevenzione dei reati stessi e affidato il compito di vigilare e aggiornare tale modello a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto sono:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali e operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo
- professionalità, intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata
- continuità d'azione; l'Organismo deve:
 - vigilare costantemente sul funzionamento e l'osservanza del Modello esercitando i propri poteri d'indagine;
 - disporre di un *budget* adeguato alle attività di verifica.

4.2 Composizione, durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere al fine di soddisfare il requisito della professionalità.

L'OdV resta in carica tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina del successivo OdV, può essere rieleggibile, fatta salva la possibilità di revoca anticipata per gravi e accertate inadempienze o per conflitto d'interessi, oppure di decadenza dall'incarico per perdita dei requisiti.

Non possono essere nominati membri dell'OdV coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice Civile.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità e di decadenza dall'incarico, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o del provvedimento di applicazione della pena su richiesta delle parti, per aver commesso o concorso nel commettere, uno dei reati previsti al D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'Organismo, ovvero, uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale della Società.

È sempre prevista la revoca del componente e/o dell'intero organo nel caso di attribuzione al medesimo di funzioni e responsabilità operative nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti propri dell'OdV.

4.3 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno di Cartiera Confalone S.p.A., rispetto allo stesso
- valutare la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati
- effettuare gli approfondimenti sulle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello
- riportare periodicamente agli organi competenti sullo stato di attuazione del Modello
- elaborare proposte di modifica e aggiornamento del Modello, necessarie a seguito di modifica della normativa o della struttura organizzativa aziendale
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello.

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del Modello e del Codice Etico
- sviluppare sistemi di controllo e di monitoraggio volti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale siano comunque adeguati, efficaci e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre alla società di effettuare un'attività di aggiornamento degli elementi stessi
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di monitorare lo stato di attuazione del Modello e proporre interventi migliorativi o integrativi
- raccogliere, elaborare e conservare dati e informazioni relative all'attuazione del Modello.

4.4 Flussi informativi

4.4.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a quegli atti, comportamenti, notizie o eventi che possono determinare una violazione del Modello stesso o che, più in generale, sono da considerarsi rilevanti ai fini del Decreto e pertanto determinare una responsabilità in capo alla Società.

L'informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- **flussi specifici**, vale a dire, tempestive comunicazioni che attengono sia all'agire in eccezione rispetto alla ordinaria gestione aziendale sia agli eventi urgenti e rilevanti (es. accesso fisico presso la Società da parte di autorità pubblica, grave infortunio, attività gestite per il tramite di prassi non proceduralizzate) per la Società da parte dei Destinatari del Modello e/o dei Responsabili di funzioni;
- **flussi generali** (con cadenza semestrale o annuale in ragione del contenuto dell'informazione) relativi ad aggiornamenti generali o notizie e/o dati utili trasmessi su base permanente con riferimento a ogni Attività Rilevante nell'ambito del D.Lgs. n. 231/2001. In tale tipo di flussi, sono ricomprese altresì le comunicazioni circa l'assenza di irregolarità o di criticità rilevanti riscontrate ai sensi del Decreto 231 e di quanto previsto nel Modello stesso.

I flussi informativi, volti ad assicurare il corretto funzionamento del Modello e agevolare l'attività di vigilanza, sono inviati all'Organismo all'indirizzo *e-mail* dedicato odv@confalone.it

4.4.2 Flussi informativi da parte dell'OdV

L'OdV segnala all'Amministratore Unico tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello per la prevenzione dei reati.

L'OdV può essere convocato dall'Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale in qualsiasi momento per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Più in particolare, l'OdV è tenuto nei confronti dell'Amministratore Unico a:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, su base almeno semestrale, in merito all'attività svolta sull'attuazione del Modello.

Gli incontri con gli organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV.

5. Whistleblowing

Con il termine *whistleblowing* si intende la segnalazione spontanea, da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese *whistleblower*) di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno di un ente, del quale lo stesso sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'istituto in oggetto è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 159 del 30 Novembre 2017, recante "*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*", che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, introducendovi i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

Ad oggi, il principale riferimento normativo in materia di *whistleblowing* è rappresentato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24: in occasione dell'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, il legislatore ha infatti raccolto in unico testo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti, superando la precedente frammentazione normativa.

La normativa in esame mira ad assicurare strumenti minimi di tutela in favore delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, suscettibili di ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

In particolare, la tutela è garantita a tutte le persone fisiche che operano nel contesto lavorativo in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), nonché agli azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche quando il rapporto di lavoro non è stato costituito, durante il periodo di prova o dopo lo scioglimento del rapporto stesso.

5.1 Oggetto della segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi a specifici settori⁷;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del TFUE, specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del TFUE;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti precedenti.

5.2 Soggetti che possono effettuare la segnalazione

Possono effettuare la segnalazione:

- a) i lavoratori
- b) i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti che prestano la loro attività lavorativa presso il soggetto privato
- c) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- d) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto.

La segnalazione può essere effettuata quando il rapporto giuridico è in corso, quando non è ancora iniziato (fase di selezione o precontrattuale), durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

5.3 Gestione delle segnalazioni

Cartiera Confalone S.p.A. ha adottato il seguente canale interno per la trasmissione delle segnalazioni accessibile dal sito internet <https://www.confalone.it/segnalazioni-whistleblowing/>
Ha, inoltre, adottato la *Policy per la gestione delle segnalazioni* a cui si rinvia.

5.4 Reporting e archiviazione delle segnalazioni

Il Gestore redige con cadenza almeno annuale per l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale un Report sulle Segnalazioni ricevute in cui sono indicati: numero delle Segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento, numero delle Segnalazioni concluse o archiviate.

⁷ Nello specifico: *i)* appalti pubblici; *ii)* servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; *iii)* sicurezza e conformità dei prodotti; *iv)* sicurezza dei trasporti; *v)* tutela dell'ambiente; *vi)* radioprotezione e sicurezza nucleare; *vii)* sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; *viii)* salute pubblica; *ix)* protezione dei consumatori; *x)* tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

All'interno del Report sono altresì inseriti i risultati dell'attività di verifica svolta dal Gestore e le eventuali azioni intraprese per la risoluzione dell'evento oggetto di illecito.

Il Report è trasmesso all'OdV per le segnalazioni di interesse ex D. Lgs. n. 231/2001.

Si procederà con l'archiviazione nel momento in cui i fatti oggetto di illecito non siano stati adeguatamente specificati ovvero siano troppo generici e non si siano forniti eventuali chiarimenti ulteriori, nel momento in cui l'oggetto della stessa non rientri nelle fattispecie previste dal decreto whistleblowing oppure se dalle verifiche effettuate non risultino evidenze di eventuali condotte illecite.

L'archiviazione verrà inserita all'interno del registro informatico corredata di tutte le motivazioni.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Gestore assicura la conservazione della relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5.5 Segnalazione esterna

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha previsto l'implementazione di canali di segnalazione esterna, gestiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai quali il segnalante può ricorrere qualora si verificano determinate condizioni.

In particolare, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna qualora:

- abbia già effettuato la segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Ove ricorra una delle suddette ipotesi, il segnalante può effettuare la segnalazione direttamente all'ANAC, utilizzando i canali dedicati (prioritariamente, la piattaforma informatica raggiungibile dal sito istituzionale dell'Autorità).

Anche nel caso di segnalazione esterna, al *whistleblower* si applicano le misure, tutele e garanzie previste dalla normativa vigente.

5.6 Divulgazione pubblica

Il segnalante può anche decidere, al verificarsi di determinate condizioni, di rendere di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni, ricorrendo alla stampa o a mezzi di diffusione, anche elettronici, in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La cd. "divulgazione pubblica" è ammessa qualora il segnalante:

- abbia previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e questa non abbia avuto riscontro;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

5.7 Tutela dell'identità del whistleblower⁸

A) *Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione*

L'identità del *whistleblower* e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Qualora, nell'ambito del procedimento disciplinare, la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato, la segnalazione sarà utilizzabile soltanto in presenza del consenso espresso del *whistleblower* alla rivelazione della propria identità.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 33/2013.

B) *Divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower*

Nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione in buona fede non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i danni, anche alla reputazione della persona, o i pregiudizi economici o finanziari.

Il licenziamento, il cambio di mansione e ogni altra misura di carattere discriminatorio o ritorsivo adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

⁸ Va sottolineato che le misure di tutela previste per il *whistleblower* si applicano anche al c.d. "facilitatore", ossia alla persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può decidere di:

- darne notizia al Gestore che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - all'Amministratore Unico, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - alla Funzione che si occupa delle sanzioni disciplinari, per i procedimenti di propria competenza, al fine di valutare la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- darne comunicazione all'ANAC, che provvede a informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, che adotta tutte le misure (anche provvisorie) necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica soggettiva azionata.

5.8 Responsabilità del Whistleblower

Qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele indicate al paragrafo precedente non sono garantite e al medesimo può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del whistleblowing.

6. Sistema disciplinare

Cartiera Confalone S.p.A. è consapevole che la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Cartiera Confalone S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, lede il rapporto in essere con Cartiera Confalone S.p.A. e comporta azioni di carattere

sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

6.1 Violazioni

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- a) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- b) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- c) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- d) la messa in atto nonché l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comportino una privazione o riduzione di tutela del segnalante, anche in termini di riservatezza della sua identità;
- e) l'adozione nei confronti del segnalante di misure ritorsive e/o discriminatorie (ad esempio licenziamento, *mobbing*, demansionamento, ecc.) a seguito della Segnalazione effettuata;
- f) la trasmissione, effettuata con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelano infondate da parte dei Destinatari del Modello.

6.2 Criteri di applicazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Ai sensi dell'art. 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Disciplinare, limitatamente alle fattispecie contemplate nel Modello, esplicita alcuni contenuti già previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicati ai Dipendenti (CCNL Carta Industria).

Il Sistema Disciplinare è suddiviso in Sezioni, secondo la categoria di inquadramento dei Dipendenti ai sensi dell'art. 2095 c.c.

Ogni violazione commessa dai Dipendenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni (*i.e.* doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà) derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c., 2105 c.c. e dell'art. 2106 c.c. a cui si fa rinvio.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della Violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Cartiera Confalone S.p.A. e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva commessa nel periodo di un biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività e immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai Dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

6.3 Sanzioni

6.3.1 Principi generali nell'applicazione delle sanzioni per i Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti nelle ipotesi di violazioni sopra descritte costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni.

In particolare, il Sistema Disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- essere debitamente pubblicizzato;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la sospensione dal servizio e retribuzione dal trattamento economico per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale non può essere superiore ai 3 giorni di lavoro;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa dei Dipendenti la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 7 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Entro il predetto termine, il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari a un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui la Società dà riscontro al lavoratore.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicabile, per quanto riguarda il personale con qualifica di “impiegato” o “quadro direttivo”, mentre per il personale con qualifica di “dirigente”, queste saranno comminate tenendo conto del particolare rapporto di fiducia che vincolano i profili dirigenziali a Cartiera Confalone S.p.A. Il presente Sistema Disciplinare e il Codice Etico sono resi accessibili ai Dipendenti anche attraverso la loro pubblicazione nelle bacheche aziendali.

L'intero Modello viene reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione sul Portale HR aziendale. Tali modalità di pubblicazione garantiscono il pieno rispetto delle previsioni di cui al comma I, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6.3.2 Sanzioni per i Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL Carta Industria, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa fino all'importo di n. 3 ore di retribuzione iv) sospensione dal lavoro fino a n. 3 giorni di effettivo lavoro per gli operai e n. 5 giorni per gli impiegati e v) licenziamento senza preavviso.

L'accertamento di eventuali violazioni, nel caso in cui fossero reputate tali da ledere il vincolo fiduciario, potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società.

Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati al lavoratore entro i termini assegnatigli a difesa, nel corso dei quali lo stesso potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

6.3.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

La violazione – da parte dei dirigenti – delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di

informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

6.3.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società - delle disposizioni e delle procedure indicate nel Modello adottato, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, e dei principi stabiliti nel Codice Etico, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.3.5 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale della Società, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

6.3.6 Misure nei confronti degli apicali

Anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa e al ruolo e responsabilità dell'apicale medesimo.

6.3.7 Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali o commerciali con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis del D. lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 2 della legge 179/2017.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al citato comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale del medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

7. Diffusione del Modello e clausole contrattuali

7.1 Informazione e formazione del personale e dei componenti degli organi statutari

Cartiera Confalone S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende garantire una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, sia all'interno sia all'esterno della propria organizzazione, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è curata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili dei Settori aziendali.

In relazione alla comunicazione del Modello, Cartiera Confalone S.p.A. si impegna a pubblicarlo sul Portale HR aziendale a disposizione di tutti i Dipendenti e dei componenti degli organi statutari.

Al fine di garantire un'efficace attuazione del Modello, Cartiera Confalone S.p.A. promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello anche attraverso specifiche attività formative, modulate con grado di approfondimento diverso in funzione dei livelli dei destinatari e del grado di coinvolgimento nelle attività rilevanti.

Le attività di formazione hanno a oggetto:

- la sintesi della normativa di riferimento e dei concetti chiave del D.Lgs. 231/01
- le novità normative introdotte nel Decreto e le evoluzioni giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa dell'ente
- la struttura e il contenuto del Modello 231
- le attività di aggiornamento del Modello 231

- l'analisi dei presidi e dei principi adottati per la gestione del rischio di commissione dei reati presupposto
- l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati rilevanti
- la sintesi delle misure di prevenzione adottate.

Ai fini dell'efficacia delle attività formative sono previsti test intermedi e/o finali di verifica del livello di approfondimento dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona e monitora l'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari.

7.2 Dichiarazione ex D.lgs. 231/01 di componenti degli organi statutari e Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari e ogni Dipendente è tenuto a dichiarare di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello.

Ai nuovi componenti degli organi statutari e ai nuovi Dipendenti sarà messa a disposizione copia della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello nonché del Codice Etico.

7.3 Informativa all'esterno – Clausole contrattuali 231

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Cartiera Confalone S.p.A. rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti, né componenti degli organi statutari. Tra questi, si annoverano, a titolo esemplificativo, coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore di Cartiera Confalone S.p.A. senza che sussista alcun vincolo di subordinazione ("Collaboratori"), coloro che agiscono in nome e/o per conto di Cartiera Confalone S.p.A. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale avente ad oggetto una prestazione professionale ("Consulenti"), le controparti contrattuali con le quali Cartiera Confalone S.p.A. addivenga a una qualche forma di collaborazione.

Inoltre, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i medesimi soggetti sono tenuti a dichiarare di aver preso visione e di conoscere integralmente i principi del Codice Etico e del Modello.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito applicativo del D. Lgs. n. 231/2001, al fine di una adeguata valutazione dei connessi rischi reputazionali e creditizi, Cartiera Confalone S.p.A. richiede che la controparte dichiari:

- di aver adottato nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- l'eventuale presenza di procedimenti, di cui vi sia conoscenza, pendenti a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- l'eventuale esistenza di condanne passate in giudicato riportate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.
- l'eventuale sottoposizione alle misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tali contratti, inoltre, Cartiera Confalone S.p.A. richiede l'impegno della controparte, per tutta la durata del contratto, a:

- mantenere nell'ambito della propria struttura aziendale cautele necessarie al fine della prevenzione degli illeciti a cui si applica il D.Lgs. n. 231/2001
- comunicare ogni eventuale nuovo procedimento, di cui vi sia conoscenza, pendente a proprio carico per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001
- comunicare ogni eventuale nuova condanna passata in giudicato riportata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p.;
- comunicare ogni eventuale nuova misura cautelare prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

Infine, è prevista l'adozione di rimedi contrattuali, qualora le dichiarazioni rilasciate risultino, successivamente alla conclusione del contratto, false, incomplete, non corrette o non accurate, ovvero qualora nel corso del rapporto con la controparte, uno degli impegni da essa assunti, come sopra indicati, non sia adempiuto, ovvero ancora qualora, a seguito del verificarsi di uno o più degli eventi oggetto dell'impegno di comunicazione sopra indicato, la posizione della controparte si sia aggravata rispetto alle circostanze rese note all'atto della stipula del contratto in maniera tale da compromettere in misura rilevante la sua capacità – anche economica – di adempiere le obbligazioni da essa assunte con il contratto.

7.4 Pendenza e sopravvenienza di circostanze rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001

Nel caso in cui al momento della stipula, la controparte dichiara in contratto di essere soggetta a procedimenti per l'accertamento della responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di essere sottoposta a misure cautelari previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ovvero abbia riportato condanne passate in giudicato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ivi inclusa la sentenza di applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p., la Funzione competente dovrà valutare se tali circostanze precludano la stipula dello stesso tenendo in considerazione, tra le altre cose, le ragioni di tutela reputazionale di Cartiera Confalone S.p.A. La medesima cautela dovrà essere adottata qualora le circostanze suddette sopraggiungano in pendenza del rapporto contrattuale. La valutazione terrà conto dell'esigenza di preservare la reputazione di Cartiera Confalone S.p.A. dai rischi cui sarebbe esposto per effetto del coinvolgimento di una sua controparte in un procedimento per l'accertamento della responsabilità di cui D.Lgs. n. 231/2001, nonché dal rischio che la controparte, colpita da una sanzione pecuniaria o interdittiva, anche in sede cautelare, veda compromessa in misura rilevante la sua capacità - anche economica - di adempiere le proprie obbligazioni derivanti dal contratto.

Ove l'Amministratore Unico, con il supporto della Funzione competente, ritenga che, malgrado la pendenza di tali circostanze al momento della stipula del contratto, risultino comunque tutelate le predette ragioni di Cartiera Confalone S.p.A. (in considerazione, ad esempio, della prevedibile positiva conclusione di un eventuale procedimento in corso, ovvero dell'adeguata capacità della controparte a far fronte agli obblighi assunti, pur in previsione di sanzioni pecuniarie o interdittive) ne dovrà informare l'Organismo di Vigilanza, adducendo le ragioni giustificative della proposta di decisione.

8. Aggiornamento del Modello

L'Amministratore Unico delibera in merito alle successive modifiche e del Modello tra cui:

- modifiche della Parte Generale del Modello;

- l’inserimento nel Modello di specifiche sezioni della Parte Speciale relativamente a diverse fattispecie di reato che, per effetto di altre normative, risultino in futuro inserite o, comunque, collegate all’ambito di applicazione del Decreto;
- l’eliminazione di alcune parti sostanziali del Modello;
- l’aggiornamento del Modello a seguito di una significativa riorganizzazione della struttura aziendale e/o del complessivo modello di *governance* societaria.

L’Organismo di Vigilanza:

- è previamente consultato per ogni modifica da apportarsi al Modello;
- indirizza tutte le proposte di aggiornamento del Modello all’Amministratore Unico.

In seguito all’approvazione, le modifiche sono comunicate all’Organismo di Vigilanza e alle competenti strutture aziendali. A queste ultime spetta l’adozione di ogni conseguente provvedimento al fine di rendere coerenti con le modifiche apportate le procedure e i sistemi di controllo.

Cartiera Confalone S.p.A. si occuperà di fornire un’adeguata formazione al personale e ai componenti degli organi statutari in merito agli aggiornamenti del Modello, nonché di pubblicare sul sito internet la versione aggiornata della Parte Generale del Modello.

