

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

INDICE

PAG.SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

- 03 1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle
persone giuridiche, delle società e delle associazioni
- 04 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente
- 05 1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e
di gestione

SEZIONE SECONDA

1. ADOZIONE DEL MODELLO

- 06 1.1 Finalità del modello
- 07 1.2 Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni
- 08 1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli
- 10 1.4 Struttura del Modello: sezioni prima, seconda e allegati
- 10 1.5 Destinatari

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 11 2.1 Struttura dell'Organismo di Vigilanza
- 11 2.1.2 Composizione dell'Organismo di vigilanza
- 12 2.2. Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 13 2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza
- 14 2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3. SISTEMA DISCIPLINARE

- 15 3.1 Violazioni del Modello
- 15 3.2 Misure nei confronti dei dipendenti
- 16 3.3 Misure nei confronti dei dirigenti
- 17 3.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci
- 18 3.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner
- 18 3.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

**5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL
MODELLO**

- 18 5.1 Selezione del personale
- 19 5.2 Scelta dei collaboratori esterni
- 19 5.3 Informazione del personale

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità amministrativa delle società.

La scelta legislativa muove dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli, o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'interesse dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità é ascrivibile alla società ogniqualevolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità della società qualora il reato sia commesso:

- a) “da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di

autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi” (cosiddetti soggetti apicali);

- b) “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti sottoposti).

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all’ente, il legislatore impone inoltre l’accertamento della colpevolezza dell’ente.

Siffatto requisito soggettivo si identifica con una **colpa da organizzazione**, intesa come *violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato*.

1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’ente

Questo l’insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell’ente, per il cui dettaglio si rinvia **all’Allegato 1**:

- 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001)
- 2) Reati informatici (art. 24 bis)
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
- 4) Reati in materia 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) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater)
- 8) Reati commessi nell’effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).
- 9) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- 10) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)
- 11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies, introdotto dalla Legge 3.8.2007 n. 123 recante “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”, entrata in vigore il 25.8.2007 e sostituita dal D.Lgs. 81/2008 “T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro”)
- 12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies)
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 171 primocomma, lettera a bis e terzo comma, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 octies Legge 22 aprile 1941 n° 633) – art. 25 nonies
- 14) Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146)
- 15) Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (377 bis c.p.) - art. 25 decies
- 16) Reati ambientali (art. 25 undecies)

1.3. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Il Modello di organizzazione e di controllo é uno strumento di gestione del rischio specifico di realizzazione di determinati reati (così G.I.P. Napoli Ordinanza 26.6.2007).

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, *l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a suo carico.*

Segnatamente, la responsabilità é esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi é stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

⇒ L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

Ma l'introduzione del reato colposo nel sistema 231, avvenuta con L. 123/2007 sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro", in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente - come sin qui configurata - fa ritenere che, per poter andare esente da responsabilità, l'ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente é stata posta in essere in presenza di un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.

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

⇒ Quanto **all'efficacia** del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs.231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

→ La caratteristica **dell'effettività** del Modello è invece legata alla sua effettiva attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D. Lgs. 231/2001, richiede:

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

Per la creazione del nuovo modello organizzativo, di gestione e controllo l'azienda ha seguito, oltre che disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e succ., le linee guida indicate da Confindustria, che possono essere così riepilogate in sintesi:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazione al personale e sua formazione.
- sistemi di controllo e gestione;

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

SEZIONE SECONDA

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Finalità del Modello

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Raselli Franco S.p.a. di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a Raselli Franco S.p.A. (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della

società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutto il personale e a tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari che la società condanna, nella maniera più assoluta, condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira;
- informare il personale della società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati;
- assicurare, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito della società mediante:
 - il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio;
 - la formazione del personale alla corretta realizzazione dei loro compiti;
 - l'istituzione di un sistema sanzionatorio per i casi di violazione del Modello stesso.

- 1.2 Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni.

Nella predisposizione del Modello ci si è basati sulla valutazione in concreto delle caratteristiche operative ed organizzative della società.

I principali *obiettivi del sistema dei controlli interni* della Società si sostanziano in obiettivi *operativi, d'informazione e di conformità*:

- *l'obiettivo operativo* del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- *l'obiettivo di informazione* si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- *l'obiettivo di conformità* assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

In particolare il sistema di controllo interno della società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- codice etico;
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- assetto societario e composizione dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo.
- policy e procedure operative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni;
- presidi di controllo in materia amministrativo-contabile;

- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione Internal Audit, nonché tutto il personale ai diversi livelli.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno é propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

I compiti dei diversi organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di struttura dei controlli:

- *controlli di linea*, svolti dalle singole unita operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- *attività di monitoraggio*, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;
- *revisione interna*, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle eventuali violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative.

- 1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

L'art. 6, comma II, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 espressamente prevede che il Modello di organizzazione e gestione dell'ente debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello; si é così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale.

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la società relativa a:

- organigrammi;
- linee guida di corporate governance
- Struttura societaria, organizzativa e contabile
- policy, codici di comportamento e procedure operative;
- deleghe e procure;
- sistema sanzionatorio esistente;
- codice etico esistente;
- piani di verifiche e report dell'Internal Audit;

La suindicata documentazione é stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

II fase: identificazione delle attività a rischio.

E' stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della società, articolata sulla base dei processi e sotto processi di ciascuna Direzione.

E' seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia le concrete modalità operative, sia la ripartizione delle competenze.

In ragione dell'attività di Raselli Franco S.p.A., si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio di verificazione di talune tipologie di reato, e precisamente: i reati societari, i reati di abuso di mercato, i reati di riciclaggio e quelli relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, i reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati informatici, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, i reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento, i reati di frode nell'esercizio del commercio, con riferimento all'origine del prodotto (Made In), i reati derivanti da violazioni della normativa su salute e sicurezza dei lavoratori e i reati ambientali.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale -contemplati nella disposizione di cui all'art. 25 quinquies – si è ritenuto che la specifica attività svolta da Raselli Franco S.p.a. non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Per quanto riguarda i reati contro l'industria e il commercio, con particolare riferimento alla frode nell'esercizio del commercio in tema di corrispondenza tra la qualità del prodotto e la qualità dichiarata, si evidenzia che l'azienda ha la responsabilità dei processi produttivi e, di conseguenza, anche delle attività di controllo connesse alla qualità dichiarata del prodotto.

- III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si sono valutate le procedure operative in essere e i controlli esistenti, al fine di valutare gli stessi come idonei a presidiare il rischio individuato.

- IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi così valutate, sono state confrontate con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e dare conto dei processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

- V fase: definizione dei protocolli

Si è dunque definito per ciascuna area in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo), tali da poter essere ritenute idonee a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per loro valutazione e condivisione. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, operativo e di controllo, proprio con riferimento alle attività sensibili individuate.

L'unità operativa di riferimento recepirà il protocollo e avrà poi la responsabilità di verificare che l'operatività quotidiana sia effettivamente allineata alle fasi di attuazione ed ai momenti di verifica ivi riepilogati.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, sia al fine di indicare una serie di principi di condotta che debbono poter valere per tutti i collaboratori e dipendenti del Gruppo in ogni realtà territoriale in cui il Gruppo opera, sia al fine di riconfermare i criteri di sana, trasparente e corretta gestione cui il Gruppo intende attenersi. Nell'allegato 2 vengono definiti, per ogni Area giudicata a rischio, i rispettivi protocolli a presidio.

- 1.4 Struttura del Modello: sezioni prima, seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una sezione prima a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento.

La sezione seconda costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. Codice Etico;
2. Protocolli a presidio dei profili di rischio identificati in ciascuna Unità.

- 1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto personale della Raselli Franco S.p.a. e, in particolare, a quanti si trovino a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigente che opera in nome e per conto della società e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello medesimo.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto - la possibilità per la Raselli Franco S.p.a. di recedere dal contratto o di risolverlo.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 2.1 Struttura dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede l'istituzione obbligatoria di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa (a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo).

Come pure suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti è la struttura collegiale.

Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

Queste dunque, riepilogando e approfondendo, le caratteristiche dell'OdV, ineliminabili ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello:

- autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il suo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettua un'attività di reporting direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società.

2.1.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Quanto alla composizione dell'Organismo la Raselli Franco S.p.a intende coniugare gli aspetti di autonomia con quelli di professionalità e competenza; sceglie un Organismo plurisoggettivo composto dal responsabile della Direzione Internal Audit della società e da un professionista esterno.

La scelta del responsabile della Direzione Internal Audit, già investito del compito istituzionale di vigilare sul sistema complessivo dei controlli interni e sulla gestione dei

rischi, garantisce adeguata professionalità e competenza nella verifica costante della gestione dei rischi aziendali, rilevanti anche ai fini delle fattispecie di cui al D.Lgs. 231/2001.

La scelta del professionista esterno, esperto in materie connesse alla disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed al contempo liberi da vincoli economici e professionali con la società, assicura la necessaria competenza, non disgiunta dalla piena indipendenza.

Proprio con riferimento a tale ultimo requisito è importante evidenziare come, in virtù della soluzione anzidetta, tutti i membri dell'OdV risultino dunque estranei a qualsivoglia funzione operativa.

I componenti, come sopra nominati, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

- 2.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/2001 al suo art.6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- disciplinare l'attività di verifica;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- esaminare ed analizzare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello;
- predisporre **una casella di posta elettronica** (<audit@gruppoerrep.com>) e gestire le **suggestion boxes** presenti in azienda, dedicate a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti, suggerimenti, lamentele, sollecitazioni di ogni genere al fine di procurare interventi tesi al rispetto del Modello o all'implementazione del Modello stesso;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare.

- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di poter sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

- 2.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Su base semestrale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

- 2.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia pure, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dagli altri elementi regolamentari che concorrono a costituire il Modello.

Sono stati pertanto istituiti i seguenti obblighi, gravanti sugli organi sociali e su tutto il personale della Raselli Franco S.p.A.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione anonimo consistente nell'invio all'OdV di corrispondenza riservata presso un indirizzo di posta da parte del personale che voglia procedere alla segnalazione; siffatta modalità di trasmissione delle informazioni è intesa a garantire la riservatezza per i segnalatori del messaggio, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'Amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Il concetto di sistema disciplinare porta a ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e all'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

- 3.1 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

-3.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione Personale ed Organizzazione, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste sono:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a 2 ore di paga;
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 2 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme alla Direzione del Personale, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

- 3.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della società di quanto previsto nel presente modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel presente

modello e elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà della società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001 e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscono fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure provvisorie.

- 3.4 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

La Raselli Franco S.p.a. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che

contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Analogamente, in caso di violazione, da parte dei membri del Collegio Sindacale, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

- 3.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 consentirà alla società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

- 3.6 Organo competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari

A seguito della segnalazione da parte dell'OdV di violazioni al Modello, così come previsto al punto 2.2., la Direzione Risorse Umane apre il procedimento disciplinare e lo istruisce, secondo le usuali modalità già previste per legge.

La Direzione Risorse Umane e altresì competente all'irrogazione della sanzione.

4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore Delegato e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, e volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

- 5.1 Selezione del personale

Le risorse umane rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa.

La selezione del personale – da svolgere nei termini previsti dalle specifiche linee guida – deve essere improntata a principi di equità, correttezza e trasparenza, nonché a criteri e procedure tali da garantire la scelta di soggetti che presentino requisiti di professionalità, competenza, integrità ed affidabilità.

La Raselli Franco S.p.a. si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, in modo che la correttezza, la professionalità e l'impegno ad essi richiesto siano intesi come valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa. A tal fine, le funzioni preposte alla gestione del personale individuano ed implementano i criteri basati sul merito e sulla competenza di natura esclusivamente professionale per qualunque decisione inerente l'attività dei propri dipendenti.

- 5.2 Scelta dei collaboratori esterni

La scelta e la gestione dei collaboratori esterni (fornitori, rappresentanti, partner, agenti, consulenti ecc., di seguito collaboratori e partner) deve rispondere esclusivamente a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza (oltre che, ovviamente, competitività).

- 5.3 Informazione del personale

La Raselli Franco S.p.a. conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed in continuità con il percorso formativo già svolto su questi temi, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello aggiornato alla prevenzione delle fattispecie di reato nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede la consegna di lettera comunicazione (controfirmata) dell'attuazione del Modello e delle modalità di informazione come segue:

- Personale con accesso al sistema informatico interno.
Consultazione online dei contenuti delle comunicazioni in questione.
- Personale senza accesso diretto al sistema informatico interno.
 - ❖ Consultazione online dei contenuti sull'apposito touch screen nelle postazioni "fabbrica" e "incassatori", accessibili a tutti.
 - ❖ Affissione in bacheca della documentazione cartacea.

Al pari del Nuovo Modello Organizzativo e del Codice Etico, verranno comunicate a tutti nelle modalità suesposte anche tutte i protocolli e procedure che l'azienda ha adottato nel

tempo e adotterà per migliorare l'organizzazione aziendale e applicare il D. LGS. 231/2001.

Qualora emerga la necessita di chiarimenti o approfondimenti, ci si può rivolgere alla Direzione Internal Audit per una pronta risposta.

ALLEGATO 1

Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231, o normative che ad esso fanno rinvio, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001)

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n.1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640 bis c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640 ter c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 bis c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.).

2) Reati informatici (art. 24 bis)

- Falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte 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.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 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.);
- 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 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, 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.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis 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 prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.).

6) Reati societari (art. 25 ter)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

8) Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.).

10) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.D.Lgs. 24.2.1998 n.58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.D.Lgs. 24.2.1998 n. 58).

11) Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies, introdotto dalla Legge 3.8.2007 n. 123 recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro", entrata in vigore il 25.8.2007 e sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro")

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

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies)

- 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.).

13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 171 primo comma, lettera a bis e terzo comma, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 octies Legge 22 aprile 1941 n° 633) – art. 25 nonies

14) Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater Legge 92/2001);
- Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti (art. 74 DPR 09/10/90 n° 309);
- Traffico di migranti;
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati ora elencati nel par. 14 possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della "transnazionalità". Per potersi definire

transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

15) Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (377 bis c.p.) - art. 25 decies

16) Reati ambientali (art. 25 undecies)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari appartenenti ad una specie animale e/o vegetale selvatica protetta (c.p. art. 727 bis);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (c.p. art. 733 bis);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.Lgs. 152/06 art. 137 comma 1);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o dalle Autorità competenti (D.Lgs. 152/06 art. 132, comma 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 5, primo e secondo periodo);
- Violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo (D.Lgs. 152/06 art.137, comma 11);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato dall'Autorità competente (D.Lgs. 152/06 art. 137, comma 13);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 1);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 3, secondo periodo);
- Attività non consentita di miscelazione di rifiuti (D.Lgs. 152/06 art. 256, comma 5);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (D.Lgs. 152/06 art.256, comma 6);
- Omessa bonifica (D.Lgs. 152/06 art. 257);
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso e uso del certificato durante il trasporto (D.Lgs. 152/06 art. 258, comma 4);
- Predisposizione di un certificato di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di tracciabilità SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis, comma 6);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza la copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE o senza certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di certificato di

analisi contenente informazioni false circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (D.Lgs. 152/06, art. 260 bis comma 7, secondo periodo e terzo periodo);

· Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI-AREA MOVIMENTAZIONE fraudolentemente alterata (D.Lgs. 152/06, art. 260

bis comma 8, primo e secondo periodo);

· Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259);

· Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260);

· Violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabilite dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'Autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D.Lgs. 152/06, art. 279, comma 5);

· Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);

· Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (L. 150/92, art. 3 bis, comma 1);

· Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6, comma 4);

· Violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (Legge n° 549 del 1993, art. 3, comma 6);

· Sversamento doloso in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 8);

· Sversamento colposo in mare di sostanze inquinanti (D.Lgs. 202/07, art. 9).

ALLEGATO 2

Aree a rischio e definizione protocolli.

1) AREA PRODUZIONE – Zona Orefici

- *Protocollo controllo oro fabbrica*
- *Protocollo comportamento orefice*
- *Protocollo verifica cassette oro*

2) AREA PRODUZIONE – Zona incassatori

- *Protocollo controllo oro incassatori*

3) AREA PIETRE PREZIOSE

- *Protocollo controllo lotti*

4) AREA CONTABILITA'

- *Protocollo vidimazione fatture*
- *Protocollo controllo estratti conto*

5) AREA FUSIONE

- *Protocollo fusione*

6) AREA COMMERCIALE

- *Protocollo gestione ordini*