



## VALMET TISSUE CONVERTING SPA

(PRECEDENTEMENTE KÖRBER TISSUE SPA)

Sede Legale in Lucca (LU), Via Giovanni Diodati n. 50  
Numero REA LU-85633, P.IVA C.F. e Iscrizione al Registro delle Imprese  
della Toscana Nord-Ovest n. 00145160461

### MODELLO

### DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

### PARTE GENERALE

*Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC o Modello) di Valmet Tissue Converting SpA (precedentemente Körber Tissue SpA) è stato redatto in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8.06.2001 n. 231.*

*L'adozione del Modello è stata oggetto di prima approvazione, nella forma sostanzialmente assimilabile alla corrente, da parte del Consiglio di amministrazione della Società con delibera del 31 marzo 2009 e viene attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte dello stesso Consiglio di amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.*

*Il Modello, come di volta in volta aggiornato, costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal citato D. Lgs. n. 231/2001.*

*Sono vietati la riproduzione e l'utilizzo, anche parziale, del presente documento se non espressamente autorizzati dalla Società.*

#### **Aggiornamento del 21/10/2024**

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di amministrazione	31.03.2009
2.0	Revisione integrale, aggiornamento mappatura dei rischi, aggiornamento struttura organizzativa.	12.04.2016
3.0	Modifica ragione sociale; Aggiornamento mappatura attività e rischi; aggiornamento normativo e giurisprudenziale; aggiornamento struttura organizzativa	21.10.2024

**INDICE**

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....</b>	<b>7</b>
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	7
1.2 I C.D. REATI PRESUPPOSTO .....	7
1.3 I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DISCIPLINA DEL DECRETO.....	8
1.4 L'INTERESSE ED IL VANTAGGIO .....	8
<b>2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO.....</b>	<b>9</b>
2.1 LA SANZIONE PECUNIARIA .....	9
2.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE .....	10
2.3 LA CONFISCA .....	11
2.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA.....	11
2.5 LE SANZIONI PREVISTE PER I DELITTI TENTATI .....	12
2.6 LE OPERAZIONI STRAORDINARIE .....	12
<b>3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....</b>	<b>12</b>
3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	12
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	14
3.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE .....	15
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>16</b>
4.1 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
4.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
4.3 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA .....	18
4.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE .....	18
4.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
<b>5. VALMET TISSUE CONVERTING SPA.....</b>	<b>19</b>
5.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CORPORATE GOVERNANCE .....	20
5.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VALMET TISSUE CONVERTING .....	23
5.3 IL CODICE DI CONDOTTA.....	24
5.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI .....	24
<b>6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALMET TISSUE CONVERTING .....</b>	<b>25</b>
6.1 I DESTINATARI DEL MODELLO .....	26
6.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	26
6.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	27
6.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE.....	28
<b>7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VALMET TISSUE CONVERTING .....</b>	<b>28</b>

---

7.1	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL’O.D.V.....	29
7.2	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’O.D.V.....	29
7.3	SEGNALAZIONI RISERVATE (“WHISTLEBLOWING”).....	30
<b>8.</b>	<b>INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>31</b>
8.1	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	31
8.2	L’INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI .....	32
8.3	L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	33
<b>9.</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>33</b>
9.1	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	33

Allegati:

**Allegato A** – Catalogo reati presupposto

**Allegato B** – Statuto dell’Organismo di Vigilanza

**DEFINIZIONI**

Aree a rischio	Le aree di attività di Valmet Tissue Converting SpA nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Valmet Tissue Converting SpA
Codice di Condotta	Il Codice di Condotta Valmet adottato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024 che esprime i principi etico-comportamentali ai quali si ispira il sistema di prevenzione dei reati. Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni riferimento al Codice di Condotta si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento ivi previste la cui inosservanza può portare (o risulta strumentale) alla commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto
Collaboratori	Qualunque soggetto che abbia in essere con Valmet Tissue Converting SpA rapporti di collaborazione – anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione – di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
Consiglio di amministrazione o Organo Amministrativo	Il Consiglio di amministrazione di Valmet Tissue Converting SpA ed i suoi componenti
Consulenti	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Valmet Tissue Converting SpA in forza di uno specifico mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
Decreto o D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231	Il Decreto Legislativo 8.06.2001 n. 231, così come successivamente modificato e integrato
Destinatari	Tutti quei soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto 231 quali – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli Agenti, i Collaboratori ed i Partner, nonché tutti coloro che operano su mandato della Società e che – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell’interesse della Società medesima
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Valmet Tissue Converting SpA, ivi compresi i Dirigenti
Ente	Termine con cui il D. Lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso

Fornitori	I fornitori di beni o servizi di Valmet Tissue Converting intesi come professionisti indipendenti, società di persone o di capitali, inclusi agenti, intermediari, professionisti, etc
Incaricato di pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 C.p., colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio
Linee Guida	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" predisposte da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.
Modello o Modello Organizzativo o MOGC	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Valmet Tissue Converting SpA ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati.
Organi Sociali	Il Consiglio di amministrazione e i suoi componenti, il Collegio Sindacale e i suoi componenti ed eventuali altri organi nominati, ed i rispettivi componenti.
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in Valmet Tissue Converting SpA, nonché al relativo aggiornamento.
Parte Generale	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'O.d.V., nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura societaria di Valmet Tissue Converting SpA
Parte Speciale o Parti Speciali	Le sezioni del Modello dedicate espressamente ai c.d. Reati Presupposto identificati come rilevanti per l'attività di Valmet Tissue Converting SpA, nelle quali vengono descritte le specificità dei Reati stessi, le Aree e le Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione degli stessi adottati dalla Società, nonché le attività di controllo e monitoraggio poste in essere dall'O.d.V. di Valmet Tissue Converting SpA
Pubblica Amministrazione o P.A.	L'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora organismi di diritto pubblico (concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico.
Pubblico Ufficiale	Ai sensi dell'art. 357 C.p., colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa o di controllo.
Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231. Il Modello Organizzativo di Valmet Tissue Converting SpA include l'elenco dei

	Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del Modello.
Sistema di Controllo Interno	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da Valmet Tissue Converting SpA ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali
Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")	L'insieme di norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e finalizzati alla definizione e all'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza idonea – ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto 231 – a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3 C.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
Società o Valmet Tissue Converting	Si intende Valmet Tissue Converting SpA (precedentemente Körber Tissue SpA), Sede Legale in Lucca (LU) Via Giovanni Diodati n, 50 Numero REA LU-85633, P.IVA, e C.F. e iscrizione al Registro delle Imprese Toscana Nord Ovest n.00145160461.
Soggetti Apicali	Le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto di Valmet Tissue Converting SpA pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto 231, sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali, così come individuate negli artt. 5, comma 1 lett. b) e 7 del Decreto 231
TUSL	Il Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008 e successive modifiche ed integrazioni
Violazione	La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; nonché l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli, ovvero richiesti dalla legge, che esponga Valmet Tissue Converting anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

### 1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 8.06.2001 n. 231 – emanato in attuazione della Legge Delega 29.09.2000 n. 300 – ha per la prima volta introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, con ciò rivoluzionando definitivamente il tradizionale principio secondo cui *societas delinquere non potest*<sup>1</sup>.

Il Decreto (con tutte le sue successive modifiche ed integrazioni), infatti, stabilisce e regola un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche – formalmente definita come amministrativa, ma in realtà sostanzialmente penale – che si aggiunge e si affianca alla responsabilità della persona fisica autrice materiale di uno dei c.d. Reati Presupposto e che mira a coinvolgere nella punizione dello stesso anche gli Enti ed il loro patrimonio.

Il fondamento di una tale forma di responsabilità risiede nel concetto di *“colpa di organizzazione”*, nel senso che l’Ente è chiamato a rispondere dell’illecito dipendente dal reato se e nella misura in cui abbia omesso di dotarsi di un’organizzazione interna in grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o, comunque, di ridurre sensibilmente una tale possibilità), ovvero sia qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo e di adeguate procedure operative per lo svolgimento delle attività sociali a maggior rischio di commissione di uno qualsiasi dei predetti Reati Presupposto previsti dal Decreto 231<sup>2</sup>.

Questo nuovo tipo di responsabilità, tuttavia, sussiste unicamente in presenza di determinate condizioni: (a) solo in relazione a reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto 231 e solo se (b) tali reati sono stati commessi da specifiche categorie di soggetti, (c) nell’interesse o a vantaggio della Società.

L’articolo 4 del Decreto 231 precisa inoltre che, nei casi ed alle condizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli Enti che hanno nel territorio dello Stato la loro sede principale possono essere chiamati a rispondere anche per i reati commessi all’estero, a condizione che nei loro confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### 1.2 I c.d. Reati Presupposto

È bene fin da subito precisare che il D. Lgs. n. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle già esistenti e previste dalla legge per le persone fisiche, ma ne estende la responsabilità – per le ipotesi tassativamente indicate (c.d. Reati Presupposto) e secondo la disciplina ivi prevista – anche agli Enti ai quali le persone fisiche sono funzionalmente riferibili.

---

<sup>1</sup> Tale novità si inserisce in un più ampio processo legislativo di adeguamento della normativa nazionale ad alcune fondamentali Convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dal nostro Paese. Il riferimento è, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 sulla *“tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee”*, alla Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 sulla *“lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea”* ed alla Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla *“lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”*.

<sup>2</sup> «Il fondamento della responsabilità dell’ente è costituito dalla colpa di organizzazione, essendo tale deficit organizzativo quello che consente la piena ed agevole imputazione all’ente dell’illecito penale» (così, da ultimo, Cass. Sez. VI, 15.06.2022 n. 23401, ma v. anche Cass. Sez. IV, 15.02.2022 n. 18413).

Il Decreto 231 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni) che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei soggetti indicati all'art. 5.

L'elenco è costantemente aggiornato ed ampliato dal Legislatore. Si rende pertanto necessaria una costante verifica circa l'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello, rispetto all'eventuale introduzione nel *corpus* del Decreto di ulteriori reati dalla cui realizzazione può astrattamente discendere la responsabilità dell'Ente.

L'Allegato A del presente Modello riporta, nel dettaglio, tutte le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

### 1.3 I soggetti sottoposti alla disciplina del Decreto

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto 231 associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto dalla Società stessa.

In particolare, l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua:

- al comma 1, lett. a) i c.d. Soggetti Apicali, cioè coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria funzionale”* ed
- al comma 1, lett. b) tutti gli altri soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti Soggetti Apicali.

Con riferimento a coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente”*, il Legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni *“di fatto”*, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non derivano dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o dalla documentazione ufficiale della Società (es. deleghe o procure), ovvero non sono da questa immediatamente desumibili.

In ogni caso, posto che la responsabilità dell'Ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella dell'autore materiale del c.d. Reato Presupposto ed è del tutto autonoma rispetto a questa, l'Ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito anche qualora l'autore del c.d. Reato Presupposto non sia stato identificato o non sia imputabile, nonché nel caso in cui questo si estingua per una causa diversa dall'amnistia (v. art. 8 D. Lgs. n. 231/2001).

### 1.4 L'interesse ed il vantaggio

Perché scatti la responsabilità amministrativa dell'Ente è infine necessario che il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Con *“interesse”* ci si riferisce alla finalità della condotta illecita, la quale deve essere stata realizzata allo scopo di portare un beneficio alla Società, a prescindere però dall'effettivo conseguimento di quel beneficio. Il concetto di *“vantaggio”*, invece, richiede necessariamente il conseguimento di una qualche utilità da parte dell'Ente, indipendentemente dal fine perseguito dal reo<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> V. Cass. S.U., 24.04.2014 n. 38343 Espenhahn: *«In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 all'«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in*

I due requisiti sono certamente cumulabili, ma è sufficiente la sussistenza di uno solo di questi per poter delineare la responsabilità 231 dell'Ente.

È importante, tuttavia, evidenziare che – ai sensi dell'art. 5, comma 2 del Decreto 231 – la Società non risponde del c.d. reato presupposto se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi<sup>4</sup>. Se però un interesse dell'Ente – per quanto parziale o marginale – è comunque riscontrabile, allora l'illecito dipendente dal reato si configura ugualmente, anche qualora non si concretizzi alcun concreto vantaggio per l'Ente stesso (il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria).

Al riguardo, si osservi infine che rispetto ai reati colposi (omicidio e lesioni) posti in essere con violazione della normativa antinfortunistica – al fine di non svuotare di contenuto la previsione normativa che li ha inseriti nel novero di quelli astrattamente in grado di fondare una responsabilità dell'Ente (v. art. 25 *septies* del Decreto) – l'interesse ed il vantaggio devono essere necessariamente valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato e non già rispetto all'evento, posto che la morte o le lesioni del lavoratore difficilmente possono esprimere l'interesse dell'Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. Al contrario, se ci si riferisce alla condotta inosservante delle norme cautelari, appare allora chiaro come l'interesse o il vantaggio della Società ben potrebbero ravvisarsi nel risparmio dei costi per la sicurezza, nell'aumento della velocità di esecuzione di determinate prestazioni, oltretutto nell'incremento della produttività derivante dall'omissione dei necessari presidi antinfortunistici<sup>5</sup>.

## 2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzione pecuniaria, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

### 2.1 La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente ed è quantificata dal Giudice sulla base di un sistema di "quote".

Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina in astratto un numero minimo e massimo di quote – non inferiore a cento, ma neppure superiore a mille – il cui importo può oscillare tra un minimo pari ad euro 258,23 ad un massimo pari ad Euro 1.549,37. Sulla base di queste coordinate il Giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, stabilendo il numero di quote – in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la

---

*quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito».*

<sup>4</sup> V. Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2: «la norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce, cioè, alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tale via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma)».

<sup>5</sup> V. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Confindustria, giugno 2021, ma v. anche – tra le tante – Cass. Sez. IV, 21/01/2022 n. 3299: «In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso».

commissione di ulteriori illeciti – nonché il loro ammontare, «sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione» (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al Decreto, «quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente».

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta<sup>6</sup>.

## 2.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati più gravi per l'individuazione dei quali si rinvia al Decreto stesso.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto:

- a) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”* ovvero
- b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”<sup>7</sup>.*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

<sup>6</sup> «La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329».

<sup>7</sup> Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14 del Decreto).

Il Legislatore si è comunque preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Si osservi infine che, ai sensi dell'art. 45, qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, può decidere con ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle suddette sanzioni interdittive.

### **2.3 La confisca**

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (ogni utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Il Giudice può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto, ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, così come previsto dall'art. 54 del Decreto.

### **2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

## 2.5 Le sanzioni previste per i delitti tentati

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui la commissione del c.d. Reato Presupposto sia rimasta a livello di tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica per fatti indipendenti dalla sua volontà (art. 56 C.p.).

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 2.6 Le operazioni straordinarie

L'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

## 3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

### 3.1 I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono specifiche forme di esonero della responsabilità dell'Ente, a seconda che i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio siano stati realizzati dai c.d. Soggetti Apicali o da soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza.

In particolare, qualora il reato sia stato commesso da uno dei Soggetti Apicali – cioè, da parte di coloro che rivestono, anche se solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale – l'Ente non risponde dell'illecito se dimostra che:

- a. l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo Modello) idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello concretamente verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è stato affidato ad un "organismo" (c.d. Organismo di Vigilanza o O.d.V.) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da uno dei c.d. soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o controllo, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza dei predetti obblighi. Questi, tuttavia, si presumono adempiuti qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa – in via di primissima approssimazione – che la responsabilità dell'Ente è presunta qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da una persona che ricopre posizioni di vertice o di responsabilità all'interno della Società (sulla quale ricadrà quindi l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che la condotta tenuta dal Soggetto Apicale sia del tutto estranea alle *policies* aziendali).

Al contrario, qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto che non ricopre funzioni apicali, sarà onere della Pubblica Accusa dimostrare l'esistenza (all'interno del sistema organizzativo e/o di vigilanza dell'Ente) di carenze che possono aver agevolato la realizzazione del reato e che possano quindi giustificare l'affermazione di una corresponsabilità nei confronti dell'Ente stesso.

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria; la sua assenza non è di per sé passibile di alcuna sanzione, ma – come detto – espone l'Ente alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231 per la c.d. responsabilità amministrativa dipendente dai reati eventualmente commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da Soggetti Apicali ovvero subordinati.

La possibilità per l'Ente di andare esente da qualsiasi addebito non è tuttavia rimessa alla mera adozione del Modello. Questo, infatti, non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, quale apparato dinamico che permette all'Ente – attraverso una sua corretta e mirata implementazione nel corso del tempo – di eliminare le eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

In tal senso, infatti, con specifico riferimento alle caratteristiche che il Modello deve avere affinché possa esplicare la sua funzione tipica, il Decreto prevede espressamente che questo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza interno, preposto al controllo circa efficacia ed effettiva osservanza del Modello stessa;
- e. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f. previsione – con riferimento alle dimensioni, alle strutture ad alle attività proprie dell'Ente – di procedure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- g. previsione di verifiche periodiche, nonché, eventualmente, della modifica del Modello, nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- h. prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del Modello di

cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello, in altre parole, deve quindi risultare:

- efficace, cioè effettivamente in grado di predisporre meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei c.d. Reati Presupposto;
- specifico, cioè, costruito sulla base ed in funzione delle caratteristiche proprie dell'Ente, delle sue dimensioni, del tipo di attività svolta e delle relative aree di rischio, nonché della sua storia;
- attuale, cioè costantemente aggiornato, adattato e modificato ogni qual volta siano individuate eventuali violazioni oppure intervengano significative modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa dell'Ente o nel panorama normativo di riferimento.

### 3.2 Le Linee Guida di Confindustria

Stando alle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, le quali indicano un percorso per la sua elaborazione che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice di condotta che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;

- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - (i) autonomia e indipendenza;
  - (ii) professionalità;
  - (iii) continuità di azione;
  - (iv) onorabilità.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

### 3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di “rischio accettabile”. Ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, infatti, è imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell’Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società Consortile.

Fermo restando quanto sopra, e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull’analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché quello di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un «*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Il Decreto 231, tuttavia, nulla dice in ordine alla necessaria composizione di tale Organismo di Vigilanza (O.d.V.), così che ogni decisione in merito risulta rimessa alla discrezionalità dei singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto<sup>8</sup>.

Ad ogni modo, in linea generale, secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a. **Autonomia e indipendenza.** È necessario che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'Organo Dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello<sup>9</sup>.
- b. **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>10</sup>.
- c. **Continuità d'azione.** L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, nonché essere una struttura riferibile alla Società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.
- d. **Onorabilità. I membri dell'O.d.V. devono essere in possesso dei seguenti requisiti:**
  - non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

<sup>8</sup> Il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, ad esempio, prevede che nelle Società di capitali le funzioni dell'O.d.V. possano essere svolte anche dal Collegio Sindacale. Al tempo stesso, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'O.d.V., anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

<sup>9</sup> Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'O.d.V. sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'O.d.V. sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società.

<sup>10</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di comportamenti illeciti, frodi, ecc.. L'O.d.V. deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/2001 è una disciplina penale, ed avendo l'attività dell'O.d.V. lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati, è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall’art. 2382 C.c.;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione<sup>11</sup>;
- non aver riportato condanne (anche se con pena condizionalmente sospesa e salvi gli effetti della riabilitazione) per uno dei delitti previsti dal R.D. 16.03.1942 n. 267 (Legge Fallimentare); per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice civile (“Disposizioni penali in materia di società e consorzi”); per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica.

#### 4.2 Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto indicato nel Decreto e nelle Linee Guida di Confindustria, l’O.d.V. ha, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- a. vigilare sull’effettiva applicazione del Modello;
- b. verificare l’efficacia del Modello, cioè l’idoneità a prevenire la commissione di uno dei reati indicati nelle Parti Speciali;
- c. individuare e proporre all’Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall’Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell’ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all’O.d.V. i seguenti compiti:

- a. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l’adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all’O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre Valmet Tissue Converting SpA al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all’apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall’O.d.V.;
- b. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell’O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell’ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- d. condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all’attenzione dell’O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell’attività di vigilanza dello stesso;

<sup>11</sup> Ai sensi della Legge 27.12.1956 n. 1423 (“Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità”) o della Legge 31.05.1965 n. 575 (“Disposizioni contro la mafia”) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

- e. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f. provvedere all'informativa periodica all'Organo Amministrativo o, in caso di necessità ed urgenza, all'informativa immediata all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- a. accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con Terzi;
- b. avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- c. conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo all'O.d.V. vengono attribuiti specifici poteri di spesa; tali poteri di spesa verranno attribuiti all'O.d.V. tramite apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

#### **4.3 I casi di ineleggibilità e di decadenza**

I componenti dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti, interni o esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e/o di sistemi di controllo anche interno e/o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 4.1;
- b. l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna, passata in giudicato, alla pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'O.d.V. sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

#### **4.4 La durata dell'incarico e le cause di cessazione**

L'O.d.V. resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Le modalità di rinnovo dell'incarico sono disciplinate in apposito contratto.

La cessazione dall'incarico del membro dell'O.d.V. può avvenire per una delle seguenti cause:

- a. scadenza dell'incarico;
- b. revoca dell'O.d.V. da parte dell'Organo Amministrativo. La revoca può essere disposta solo per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2383, comma 3 C.c.;
- c. sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.3.

#### 4.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di amministrazione approva un budget di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

### 5. VALMET TISSUE CONVERTING SPA

L'attuale Valmet Tissue Converting S.p.A. (precedentemente Körber Tissue S.p.A. ed ancora prima Fabio Perini S.p.A.) è stata costituita nell'attuale forma di Società per azioni in data 19 dicembre 1973 ma nasce già precedentemente sotto forma di società in nome collettivo nel 1966 a Lucca, il distretto italiano della carta e centro mondiale della tecnologia per la produzione e la lavorazione del tissue. Ed è proprio da Lucca che ha inizio l'espansione che, in oltre cinquant'anni, porta l'azienda ad affermarsi in tutto il mondo, grazie anche allo speciale rapporto di collaborazione e consulenza che instaura con i clienti, partner del suo successo.

Valmet Tissue Converting S.p.A. a decorrere dal 2 novembre 2023 è parte del Gruppo Valmet, con sede ad Espoo (Finlandia) ed è a capo della Business Unit Tissue Converting, parte della Business Line Paper già esistente in Valmet. Il Gruppo Valmet, avente oltre 220 anni di storia, è guidato dalla controllante ultima Valmet Oyj, società quotata al Nasdaq di Helsinki. Valmet Oyj, per mezzo della controllata diretta Valmet Technologies Oy, controlla un gruppo tecnologico internazionale avente oltre 19.000 collaboratori oltre 130 unità di servizi, 60 unità produttive e 32 centri di ricerca in tutto il mondo. Il Gruppo è attivo nei seguenti business: Pulp & Energy, Paper, Services, Automation Systems, Flow Control. Il Gruppo Valmet, dunque, è organizzato in cinque linee di business e in cinque aree ovvero: Nord America, Sud America, EMEA (Europa, Medio Oriente e Africa), Cina e Asia-Pacific. Le aree sono responsabili delle vendite, della fornitura di servizi che soddisfino le esigenze dei clienti e del supporto alla consegna dei progetti nelle rispettive regioni.

L'appartenenza a un grande gruppo internazionale fortemente integrato, quale il Gruppo Valmet, si traduce in vantaggi competitivi strategici concreti, derivanti non solo dalla contiguità del business Paper, già gestito da Valmet prima dell'acquisizione della Società, che consente ora alle società Valmet di offrire ai clienti soluzioni complete dalla gestione della materia prima fino al prodotto finito, ma anche dalla solidità finanziaria, investimenti in ricerca e sviluppo, la possibilità di mettere in relazione tra loro settori di mercato diversi, la condivisione delle competenze più avanzate e una presenza capillare in tutto il mondo.

Valmet Tissue Converting S.p.A. con i 138.000 metri quadrati del sito di Lucca, dedicati a ricerca, sviluppo e assemblaggio di macchinari converting e lo stabilimento di Calderara di Reno specializzato in sistemi per il packaging, fornisce ogni tipo di soluzione tecnologica, coadiuvata sui mercati d'oltreoceano dalle sue altre sedi produttive negli Stati Uniti, in Brasile e in Cina.

Punto di riferimento apprezzato nel settore tissue di tutto il mondo per il suo alto tasso innovativo e tecnologico, Valmet Tissue Converting S.p.A. progetta e sviluppa linee e sistemi integrati, basati su tecnologie proprietarie, per la trasformazione e l'imballaggio dei prodotti tissue per una vasta gamma di prodotti: rotoli igienici, asciugatutto e rotoli industriali.

Valmet Tissue Converting S.p.A. si presenta al mercato con il marchio Valmet, a denotare la profonda integrazione con il gruppo, al tempo stesso mantenendo nella nomenclatura del macchinario le radici storiche e dunque le denominazioni Perini per i macchinari componenti le linee di trasformazione e Casmatic per le linee di confezionamento.

L'impegno dell'azienda e il livello dei servizi customer service offerti, ivi inclusi quelli nell'area digital, hanno permesso di consolidare la sua presenza globale e questo rappresenta un indubbio vantaggio anche per i clienti, che trovano in Valmet Tissue Converting S.p.A. un interlocutore competente e attento alle esigenze specifiche dei singoli mercati.

Per offrire la migliore esperienza possibile ai clienti nell'area "Maintenance", il Customer Service di Valmet Tissue Converting S.p.A. opera su due canali di vendita separati: tradizionale e on-line. Spares-on-line è uno shop online attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, dove i clienti Valmet possono ordinare i ricambi e controllare lo stato dell'ordine in tempo reale.

Nell'area "Performance & Consulting", oltre alle ispezioni regolari e alla manutenzione preventiva, l'azienda offre servizi di manutenzione correttiva o di correzione dei guasti con tempi di risposta minimi in loco. In caso di guasto, il team di assistenza è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, per diagnosticare e risolvere i problemi in remoto o per inviare tecnici di assistenza sul campo quando è necessario un intervento in loco.

L'area "TIP (Technical Improvement Program)", mira a offrire miglioramenti della base installata per mantenere il macchinario sempre aggiornato ed efficiente. Il portafoglio TIP è articolato nelle seguenti aree: sostenibilità, sicurezza, manutenzione, prestazioni, efficienza e rebuild. Inoltre, presso la sede del cliente, l'azienda offre servizi di audit volti ad aumentare l'efficienza complessiva e di training per formare operatori e migliorare le competenze esistenti.

Infine, il Customer Service Portal è un archivio digitale on-line in cui i clienti possono trovare tutte le informazioni relative ai loro impianti di produzione per il converting di bobine, pieghe e imballaggi e, tramite esso, il cliente può procurarsi i ricambi on-line con pochi clic. Sono inoltre presenti sezioni specifiche dedicate alla formazione, agli aggiornamenti consigliati e alla possibilità di richiedere assistenza tecnica dal portale.

Nella ambito Digital, la società offre servizi e soluzioni tecniche intelligenti, che combinano la potenza dell'intelligenza artificiale e dei big data con l'esperienza tecnica comprovata sul campo, con l'obiettivo di supportare i clienti nella massimizzazione della redditività aumentando i ricavi e riducendo i costi.

La Società non opera con soggetti facenti capo alla Pubblica Amministrazione né partecipa a gare di appalto pubbliche.

Valmet Tissue Converting S.p.A. ha ottenuto e mantiene la certificazione UNI EN ISO 14001 dall'anno 2004, dal 2005 ha ottenuto altresì la certificazione EMAS. Dall'anno 2010 mantiene la certificazione UNI ISO 45001:2023 (precedentemente BS OHSAS 18001:2007). Infine, rispettivamente dall'anno 2018 per il sito di Lucca e dall'anno 2022 per il sito di Calderara di Reno (BO), la Società mantiene la certificazione energetica UNI ISO 50001:2018.

## **OGGETTO SOCIALE E ATTIVITÀ PREVALENTE**

### **5.1 Struttura organizzativa e corporate governance**

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società consentono, *inter alia*, alla struttura organizzativa di essere conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e sono idonei a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Valmet Tissue Converting SpA si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice civile e, pertanto, è stato nominato un Consiglio di amministrazione.

#### **ASSEMBLEA DEI SOCI**

L'assemblea degli azionisti è l'organo deliberativo della Società. Essa esercita i suoi poteri e delibera in conformità alla legge ed allo Statuto. Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria:

- L'approvazione del bilancio;
- La nomina e la revoca degli amministratori, la nomina dei componenti del Collegio Sindacale e del relativo Presidente
- La nomina della società di revisione a cui è demandato, secondo le previsioni statutarie, il controllo legale dei conti;
- La determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- La deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- Le modifiche dello statuto, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto;
- La nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- Le altre materie ad essa attribuite dalla legge.

Si rimanda agli altri articoli dello Statuto per gli aspetti operativi specifici che regolano il funzionamento dell'Assemblea dei Soci.

#### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Valmet Tissue Converting è amministrata da un Consiglio di amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di undici membri. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e, più segnatamente, ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli inderogabilmente attribuiti dalla legge e dallo statuto alla competenza dell'assemblea.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 2380 bis, comma 1, cod. civ. e dell'art. 2086, comma 2, cod. civ., la gestione della società - cioè l'istituzione e la successiva cura, di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale - spetta esclusivamente all'organo amministrativo. Sull'organo amministrativo incombe, inoltre, il dovere di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

#### **CONTROLLO DI LEGALITÀ E LEGALE DEI CONTI**

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

L'assemblea nomina il Collegio sindacale, costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti, e ne nomina il Presidente.

I sindaci agiscono con autonomia e indipendenza e non sono rappresentanti dei soci che li hanno designati.

Come da facoltà prevista dallo Statuto, il controllo legale dei conti previsto dal Dlgs 39/2010 è attualmente affidato ad una società di revisione indipendente iscritta al Registro dei Revisori tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

#### **POTERI E DELEGHE**

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure, è opportuno chiarire che si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, mentre si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società, per tramite del Legale Rappresentante, attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa o gli trasferisce determinate responsabilità penali.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- Coloro che, in relazione al ruolo ed alla funzione aziendale, intrattengono per conto di Valmet Tissue Converting rapporti formali con la P.A. sono tenuti al rispetto delle procedure in vigore e ricevono delega formale a seconda della necessità caso per caso;
- Ciascuna procura speciale notarile che comporta il potere di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi è conferita a soggetti che ai sensi dell'organizzazione aziendale hanno i relativi poteri di gestione;
- Le procure/deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- Ciascuna procura/delega definisce in modo specifico ed inequivocabile (i) i poteri del delegato, precisandone i limiti e (ii) il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- Al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

La rappresentanza legale di Valmet Tissue Converting SpA di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi, nonché la firma sociale, spettano in via disgiunta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, e nell'ambito dei poteri ad esso conferiti, all'Amministratore Delegato ed ai procuratori aziendali.

Le procure speciali notarili rilasciate dall'azienda sono depositate presso il Registro Imprese a cura del Notaio autenticante e dunque riportate nella visura camerale della Società.

I membri del Consiglio di Amministrazione con deleghe e i procuratori speciali operano di regola nel rispetto del principio della sottoscrizione congiunta secondo quanto specificato rispettivamente nei verbali del Consiglio di Amministrazione e nelle procure speciali notarili.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

#### **INTERNAL AUDIT DI VALMET**

L'Internal Audit è un'attività di garanzia e di consulenza indipendente e obiettiva, finalizzata ad aggiungere valore e a migliorare le attività di una società. Aiuta la società a raggiungere i propri obiettivi attraverso un approccio sistematico e disciplinato per valutare e migliorare l'efficacia dei processi di gestione del rischio, di controllo e di governance. L'obiettivo dell'Internal Audit in Valmet è quello di fornire al Consiglio di Amministrazione ed al Management una garanzia di analisi completa basata sul massimo livello di indipendenza e obiettività all'interno dell'organizzazione.

L'Internal Audit fornisce garanzie sull'efficacia della governance, della gestione del rischio e dei controlli interni. L'ambito di questa garanzia copre:

- un'ampia gamma di obiettivi, tra cui l'efficienza e l'efficacia delle operazioni, la salvaguardia del patrimonio, l'affidabilità e l'integrità dei processi di rendicontazione e la conformità a leggi, regolamenti, politiche, procedure e contratti;
- tutti gli elementi del quadro di gestione del rischio e di controllo interno, che comprende: il controllo dell'ambiente interno; tutti gli elementi del quadro di gestione del rischio di un'organizzazione (ossia, identificazione, valutazione e risposta del rischio); l'informazione e la comunicazione; il monitoraggio;
- l'entità nel suo complesso, le linee di business, le filiali, le unità operative e le funzioni - compresi i processi aziendali, come le vendite, la produzione, il marketing, la sicurezza, le funzioni a servizio dei clienti e le operazioni, tra gli altri - nonché le funzioni di supporto (ad esempio, la contabilità attiva e passiva, le risorse umane, gli acquisti, le paghe, il budgeting, la gestione delle infrastrutture e degli asset, l'inventario e l'information technology).

Oltre a questi elementi chiave, l'Internal Audit di Valmet si occupa anche di:

- incarichi di audit in attività M&A e altri compiti speciali assegnati dal Management di Valmet
- incarichi di consulenza

La funzione di internal audit copre tutti i livelli organizzativi di Valmet, i membri dell'internal audit hanno il diritto di esaminare qualsiasi documento aziendale nonché funzione consultiva e di consulenza in materia di controllo interno. L'internal audit di Valmet copre tutte le società del Gruppo, che vengono controllate a intervalli di 1-3 anni.

Il piano di audit annuale si basa su discussioni con la direzione aziendale, le linee di business e le aree e viene approvato dal Comitato di audit del Consiglio di amministrazione della controllante ultima Valmet Oyj. Una sintesi delle osservazioni dell'audit interno viene comunicata a intervalli regolari al Comitato di Audit del Consiglio di Amministrazione di Valmet.

Una bozza di relazione di audit viene rilasciata all'azienda dopo il completamento di ogni audit al fine di eliminare eventuali errori o malintesi. Il rapporto presenta l'ambito e i risultati dell'audit, nonché le raccomandazioni sulle azioni da intraprendere. I destinatari della relazione sono tenuti a fornire la propria risposta, che viene inclusa nella relazione finale. La versione finale della relazione viene distribuita alla direzione aziendale, alla Business Line e alle Aree, al Presidente del consiglio di amministrazione locale, alla direzione della società locale e ai revisori esterni.

## 5.2 Assetto organizzativo di Valmet Tissue Converting

Alla data di adozione del Modello Organizzativo la Società conta quattro componenti del Consiglio di Amministrazione.

A capo dell'organizzazione di Valmet Tissue Converting è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riporta l'Amministratore Delegato. La società ha altresì provveduto alla nomina di un Direttore Generale per il business Packaging, presso la sede di Calderara di Reno (BO), che riporta all'Amministratore Delegato e comunque implementa le decisioni del Consiglio di Amministrazione. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre che all'Amministratore Delegato, sono conferiti poteri delegati, mentre i rimanenti due membri del Consiglio di Amministrazione non sono dotati di poteri delegati.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale Valmet Tissue Converting SpA ha adottato un organigramma nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa in cui sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;

- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti nella struttura organizzativa e i documenti di sintesi sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato.

L'organigramma di Valmet Tissue Converting SpA di volta in volta in vigore, al quale si rimanda per maggiori dettagli, è parte integrante del presente Modello.

### 5.3 Il Codice di Condotta

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Codice di Condotta Valmet che, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, si intende richiamato dal Modello in virtù del fine perseguito dalla Società di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Nel Codice di Condotta Valmet sono illustrati i principi etici fondamentali per la Società e le relative norme di condotta che ne garantiscono l'attuazione, ne disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto di Valmet Tissue Converting SpA o comunque ad operare con i medesimi.

### 5.4 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Le responsabilità sono definite e debitamente distribuite con lo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello, le procedure sono impostate nel rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- tracciabilità: per ogni operazione è previsto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- separazione di compiti: non è prevista identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:
- a nessuno sono attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;

- i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all’occorrenza, un’agevole ricostruzione ex post;
- relativamente ai poteri di firma e poteri autorizzativi sono in essere regole formalizzate per l’esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l’attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

## 6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VALMET TISSUE CONVERTING

Valmet Tissue Converting SpA, nel pieno rispetto della propria missione aziendale, ha voluto scrupolosamente porre attenzione su ciascun processo della propria attività, verificandone l’organizzazione e la gestione con particolare riguardo al rispetto dei valori etici cui da sempre ispira il proprio operato.

Nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento dell’attuale situazione aziendale e sotto la spinta di quanto disposto dal D.Lgs 231/01, Valmet Tissue Converting SpA ha realizzato continue azioni correttive e/o migliorative dell’attuale sistema di organizzazione aziendale. E’ dunque coerente con questo obiettivo la scelta effettuata già nell’anno 2009 di attuare ed adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e di dotarsi di uno specifico Organismo di Vigilanza atto a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello e a curarne l’aggiornamento.

Con l’adozione ed il continuo aggiornamento del modello Valmet Tissue Converting SpA si propone di assicurare la massima trasparenza alla propria operatività nel perseguimento degli obiettivi, requisito di trasparenza fortemente sentito come dovuto anche nei confronti dell’esterno.

Si sottolinea che Valmet Tissue Converting SpA fonda da sempre la propria organizzazione su un complesso di regole che ne disciplina da sempre l’attività, nel rispetto della legalità e dei principi etici generali. In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili per il Modello stesso:

- I principi etici adottati dalla Società in forza del preesistente Codice Etico, come sostituito dal Codice di Condotta Valmet;
- Il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- I regolamenti, i processi e le procedure aziendali esistenti;
- Il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- Il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- In generale, la legislazione e la normativa italiana e straniera applicabile.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui Valmet Tissue Converting SpA opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire l’attuale versione del Modello la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare nel Modello stesso le regole attualmente esistenti, così da formare, insieme al Codice di Condotta Valmet, un *corpus* organico di norme interne e principi diretto alla diffusione di una cultura dell’etica, della correttezza e della legalità. Un tale approccio, infatti:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, procedure e processi, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l’effettuazione dei controlli;
- integrare nel predetto patrimonio, anche le policy, le procedure e i processi del Gruppo Valmet come di volta in volta vigenti e resi disponibili sull’intranet Flow, che si intendono recepiti senza necessità di espressa delibera

e che costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo al pari di quelle di Valmet Tissue Converting SpA ;

- rende possibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale (ferma restando, ovviamente, la costante attività di perfezionamento ed aggiornamento che si renderà necessaria);
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

### 6.1 I destinatari del Modello

Il Modello di Valmet Tissue Converting costituisce strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano – nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi – comportamenti corretti e lineari sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del presente Modello e si impegnano al rispetto dei contenuti dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo indeterminato, temporaneo o interinale (dipendenti, collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in outsourcing e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili";
- i professionisti esterni che operano in nome e per conto della Società in esecuzione di specifici mandati professionali.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In relazione ai contratti già in essere, verrà trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le controparti di Valmet Tissue Converting SpA si obbligano al rispetto dei predetti principi.

### 6.2 Le finalità del Modello

Il Modello Organizzativo di Valmet Tissue Converting SpA, sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone altresì di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti all'attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione ed autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

### 6.3 La struttura del Modello

Il Modello Organizzativo di Valmet Tissue Converting SpA si compone di:

- una Parte Generale che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- una Parte Speciale, suddivisa per sezioni, destinata all'individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo (generali e specifiche) deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate.

Sono inoltre parte integrante del presente documento il "Catalogo dei reati presupposto" (Allegato A) e lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato B), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che del presente documento costituiscono attuazione.

#### 6.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;
- (ii) individuazione delle Aree a Rischio Reato;
- (iii) svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (iv) identificazione, per ciascuna area attraverso la quale opera l'organizzazione aziendale, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei protocolli e dei controlli aziendali in essere;
- (v) progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Amministrativo, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

### 7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VALMET TISSUE CONVERTING

Il Consiglio di amministrazione di Valmet Tissue Converting SpA, valutata attentamente la disposizione di cui all'art. 14, comma 12 della Legge 12.11.2011 n. 183, ha optato per adottare un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo, composto da tre membri come segue: un avvocato penalista che assume altresì il ruolo di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, un professionista esterno esperto in flussi finanziari con pregressa e specifica esperienza nel settore ed infine un membro interno, nella persona del Legale, che facilita l'accesso dell'Organismo di Vigilanza alle persone ed alle informazioni. Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza è allegato al presente Modello (Allegato B).

Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei Reati.

### 7.1 Gli obblighi di informazione propri dell'O.d.V.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Valmet Tissue Converting due linee di *reporting*:

- a. la prima, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, direttamente ed immediatamente con il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato;
- b. la seconda, nei confronti dell'Organo Amministrativo, al quale, con cadenza annuale dalla data di nomina, trasmetterà una Relazione scritta contenente
  - le proprie osservazioni su effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
  - l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative, ovvero in conseguenza di eventuali mutamenti nell'assetto societario e organizzativo nel frattempo intervenuti;
  - una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. di Valmet Tissue Converting SpA, dal suo Presidente e dall'Amministratore Delegato, ovvero potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

### 7.2 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'art. 6, comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione da parte di tutti Destinatari del Modello a beneficio dell'O.d.V., quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello stesso. Le informazioni dovranno prevenire all'Organismo attraverso flussi informativi sistematici o segnalazioni specifiche di fatti o situazioni di rilievo e dovranno riguardare i fatti di gestione e le anomalie riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

A tale scopo tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere comunicate, da parte degli Organi Sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

- (i) notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o *policies*, ecc.);
- (ii) gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;

- (iii) le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nelle analisi propedeutiche ai fini dell'adozione del Modello;
- (iv) i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- (v) copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di amministrazione;
- (vi) copia delle eventuali comunicazioni effettuate alle Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.);
- (vii) copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del datore di lavoro, RSPP, medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUSL ed i verbali di riesame).

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica riservata all'Organismo [odv.ti.luc@valmet.com](mailto:odv.ti.luc@valmet.com) ovvero, a mezzo di posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società indicando sulla busta la dicitura "ORGANISMO DI VIGILANZA Valmet Tissue Converting SPA - PERSONALE E STRETTAMENTE RISERVATO".

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate all'O.d.V. o comunque portate alla sua conoscenza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità. Sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Valmet Tissue Converting, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D. Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per le finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti loro riconosciuti ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante invio di apposita richiesta via mail oppure a mezzo posta raccomandata presso la sede della Società.

### **7.3 Segnalazioni riservate ("whistleblowing")**

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023 ("Decreto Legislativo Whistleblowing"), emesso in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 disciplinante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", la Società ha adottato una specifica procedura ("Procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) e delle investigazioni") e ha predisposto appositi canali interni (Trust Line) per la gestione di segnalazioni, anche in via anonima, di comportamenti, atti od omissioni lesivi di interessi pubblici e/o dell'integrità della Società, incluse le violazioni riferibili al Modello Organizzativo e ai Reati Presupposto.

I canali di segnalazione istituiti sono accessibili tramite il sito istituzionale e, per i dipendenti, anche tramite l'intranet Flow. La procedura regola le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, i doveri e prerogative dell'ente preposto a ricevere le segnalazioni e le fasi di gestione delle Segnalazioni e le modalità adottate per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e dei soggetti coinvolti, così come richiesto dal D. Lgs. 24/2023. Tale Procedura stabilisce, altresì, le tutele a favore del segnalante, dei soggetti segnalati e di eventuali terzi previsti dal D.

Lgs. 24/2023, nonché le prescrizioni sulla protezione dei dati personali previste dal Regolamento (EU) 2016/679 ("GDPR").

Così come previsto nel Codice disciplinare e sanzionatorio, sono vietate azioni ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per contro si ritengono invece legittime sanzioni per coloro che effettuino con dolo o colpa grave denunce che si rivelino successivamente infondate.

Il responsabile della gestione delle segnalazioni whistleblowing, come individuato dalla procedura, si dovrà relazionare con l'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni afferenti il Modello Organizzativo di Valmet Tissue Converting SpA, le policies e le procedure aziendali presenti nelle Aree a Rischio Reato e/o condotte che possano essere dirette, anche strumentalmente, alla commissione di un Reato Presupposto.

## **8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

### **8.1 La diffusione del Modello e la formazione del Personale**

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

In tal senso, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Valmet Tissue Converting, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

È infatti obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. È in quest'ottica che la Società – con il fattivo e concreto supporto dell'O.d.V. ed in coordinamento con le varie funzioni competenti – elabora un piano di formazione e comunicazione, al fine di giungere ad una corretta e diffusa conoscenza ed attuazione del Codice di Condotta Valmet, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice di Condotta Valmet.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere altresì predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che

compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione

- dei principi del D. Lgs. n. 231/2001,
- degli elementi costitutivi del Modello,
- delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto,
- dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti,
- del Codice di Condotta Valmet, soltanto se una formazione specifica non fosse disponibile,
- ma anche dei poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

L'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale (relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse) è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, al quale spetta altresì il compito di vigilare su contenuti ed effettività delle predette attività formative.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

## **8.2 L'informativa verso Collaboratori esterni e soggetti terzi**

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati dell'adozione, da parte di Valmet Tissue Converting, del presente Modello e del Codice di Condotta Valmet, nonché dell'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice di Condotta Valmet, ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello. In relazione ai contratti già in essere, verrà invece trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di Valmet Tissue Converting SpA si obbligano al rispetto dei predetti principi.

### 8.3 L'aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Tali interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno quindi essere realizzati in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche periodiche sulla efficacia e sulla attuazione delle procedure e dei protocolli;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione all'Organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (in particolare, in presenza di modifiche sostanziali nell'organizzazione aziendale, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto).

## 9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

### 9.1 Il Sistema Sanzionatorio

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli procedurali e/o di ulteriori regole del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutti i Dipendenti, ai Collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili. Le sanzioni sono irrogate, nel rispetto delle procedure previste dalla Legge e dal CCNL sopra indicati, dalle funzioni preposte, all'esito dell'istruttoria ivi prevista.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello ovvero di adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti misure, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello il dirigente sarà fatto oggetto, dopo un primo richiamo verbale, di un richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa grave o dolo del Dirigente, la Società procederà al licenziamento del dirigente stesso, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso;

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, la Società procederà al licenziamento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva, del dirigente stesso ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile e delle norme del CCNL applicato.

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte di amministratori, sindaci o revisori, le funzioni preposte e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, l'Assemblea dei Soci, affinché vengano presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno dei soggetti sopra indicati, presunto/a autore/trice di un reato da cui derivi la responsabilità amministrativa della Società, il soggetto non coinvolto dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura sarà prevista per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

\* \* \* \* \*