essity

Estratto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 231/2001 adottato da ESSITY ITALY S.p.A con unico socio.[1].

[1] Il presente documento è una versione sintetica del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione che è stata predisposta per la pubblicazione sui siti Internet della società. La versione integrale è disponibile presso la sede legale della società.

Stato delle revisioni

Rev.	Data	Causale
0	12.10.2007	Prima stesura
1	24.02.2009	Aggiornamento Modello per recepimento nuovi reati presupposto art. 25-octies
2	26.03.2010	Aggiornamento Modello per recepimento nuovi reati presupposto art. 24-ter, 25 bis-1, 25-novies, 25 decies
3	19.07.2011	Integrazione parti speciali del Modello e aggiornamento a seguito attività di Gap Analysis
4	02.03.2012	Aggiornamento Modello per recepimento nuovi reati presupposto art. 25 undecies
5	20.09.2012	Aggiornamento Modello per reato presupposto art. 25 duodecies
6	28.03.2013	Aggiornamento Modello per recepimento nuovi reati di "indebita percezione" e "corruzione tra privati"
7	13.02.2014	Aggiornamento Modello per modifica art. 640-ter c.p. e per conseguimento certificazione BS OHSAS 18001:2007 ed SA 8000 2008
8	17.07.2014	Aggiornamento Modello per recepimento nuovo reato "adescamento di minorenni"
9	5.10.2015	Aggiornamento Modello per recepimento nuovo reato "autoriciclaggio" e nuovi ecoreati
10	23.03.2017	Aggiornamento Modello per recepimenti nuovi reati di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e per modifica 24-ter del D.Lgs. 231/2001
11	3.10.2017	Aggiornamento Modello per modifica reato "Corruzione tra privati" ed introduzione del reato di "Istigazione alla corruzione tra privati"
12	26.03.2018	Aggiornamento Modello per introduzione reato di Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D. Lgs. 231/2001) e modifica dell'art. 6, D. Lgs. 231/2001 a seguito dell'entrata in vigore della L. 179/2017 in materia di whistleblowing
13	18.03.2019	Aggiornamento Modello per introduzione del reato di Traffico di influenze illecite e modifica dell'art. 25, D.Lgs. 231/2001 a seguito dell'entrata in vigore della L. 3/2019 (c.d. "*L. Anticorruzione*")
14	30.09.2019	Aggiornamento Modello a seguito della fusione con la Società BSN Medical S.r.l. e dell'introduzione dell'art. 25-quaterdecies nel D.lgs. 231/2001
15	30.09.2020	Aggiornamento Modello a seguito dell'entrata in vigore dei reati tributari previsti dell'art. 25-quinquesdecies e di contrabbando doganale previsto dall'art. 25-sexiesdecies nel D.lgs. 231/2001
16	25.05.2021	Aggiornamento Modello a seguito dell'attuazione della Direttiva PIF (D.Lgs. 75/2020) che ha esteso i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 ed aggiornamento dell'Allegato Risk Assessment generale
17	28.03.2022	Aggiornamento Modello a seguito del Decreto Legislativo n. 184/2021 che ha esteso i reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 alle falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ed aggiornamento dell'Allegato 3 - Risk Assessment generale
18	27.03.2023	Aggiornamento a seguito della scissione del ramo d'azienda e costituzione della società denominata Essity Italy PLD Spa e dell'entrata in vigore dei Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

Indice

DEFINIZIONI 5

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 6

1.1 LE NORME DI RIFERIMENTO 6
1.2 L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 8

2 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ESSITY 10

2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ESSITY 10
2.2 LE CERTIFICAZIONI OTTENUTE DALLA SOCIETÀ 10
2.3 FINALITÀ DEL MODELLO 11
2.4 LE LINEE GUIDA 12

3 STRUTTURA DEL MODELLO 13

3.1 IL MODELLO DI ESSITY 13
3.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 14
3.3 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 16

4 I CONTROLLI DI CARATTERE GENERALE 17

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 19

5.1 REQUISITI RICHIESTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 19
5.2 NOMINA E REVOCA 20
5.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
5.4 FLUSSI INFORMATIVO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 23
5.5 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI 25

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE 26

6.1 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI 27
6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 29
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI 29
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ESTERNI, AGENTI 29
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30

7 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 30

8 PARTE SPECIALE RIGUARDANTE GLI ARTICOLI 24 E 25 DLGS 231/2001 – REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 32

9 PARTE SPECIALE RIGUARDANTE L'ARTICOLO 25-TER DLGS 231/2001 – REATI SOCIETARI 36

10 PARTE SPECIALE RIGUARDANTE L'ARTICOLO 25-QUATER DLGS 231/2001 – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO 39

11 PARTE SPECIALE RIGUARDANTE L'ARTICOLO 25-QUINQUIES DLGS 231/2001 – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE 42

12 PARTE SPECIALE RIGUARDANTE L'ARTICOLO 25-SEXIES DLGS 231/2001 – FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO AMMINISTRATIVO IN MATERIA DI ABUSO DI MERCATO 43

13 PARTE SPECIALE H RIGUARDANTE L'ARTICOLO 25-SEPTIES DLGS 231/2001 – DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO 44

15- PARTE SPECIALE G RIGUARDANTE ART. 24 BIS - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 51

16- PARTE SPECIALE H RELATIVA L'ART. 25 BIS LETTERA F)BIS - FALSITA' IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO 54

14 PARTE SPECIALE I RELATIVA AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO EX ART 25 BIS 1 55

15 PARTE SPACIALE I RELATIVA AI REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA ART 25-OCTIES 56

16 PARTE SPECIALE RELATIVA AL DELITTO DI AUTORICICLAGGIO EX ART. 25-OCTIES 57

17 PARTE SPECIALE RELATIVA AI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE EX ART 25-NONIES 59

18 PARTE SPECIALE N RELATIVA ART 25 DECIES REATI TRANSNAZIONALI, CONTRO IL CRIMINE ORGANIZZATO, IL TRAFFICO DI MIGRANTI, L'INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA 61

19 PARTE SPECIALE O RELATIVA ART 25-UNDECIES REATI AMBIENTALI 62

20 PARTE SPECIALE P RELATIVA ART 25-DUODECIES REATO IMPIEGO DI LAVORATORI TERZI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO 65

21 PARTE SPECIALE Q RELATIVA ART 25-TER S-BIS) REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI 67

22 PARTE SPECIALE RELATIVA ART 25-QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/2001 – REATI TRIBUTARI 69

23 PARTE SPECIALE – ALTRI REATI 72

24 ALLEGATI AL MODELLO 231 73

Premesse

DEFINIZIONI

- **Agenti di Vendita:** coloro che agiscono in nome e/o per conto di ESSITY sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale regolato da Contratto di Agenzia;
- **CCNL**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da ESSITY.
- **Collaboratori:** Consulenti, Agenti di Vendita, Assistenze Tecniche o collaboratori ad altro titolo;
- **Consulenti**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ESSITY sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale di Consulenza;
- **Controllante**: ESSITY GROUP Holding BV, con sede in Olanda, che controlla al 100% ESSITY;
- **Destinatari del Modello**: tutti i Dipendenti di ESSITY presenti nella struttura organizzativa ed operativa di ESSITY compresi i dirigenti, gli amministratori e i membri del Collegio Sindacale;
- **D.Lgs 231/2001 e/o Decreto**: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001;
- **Gruppo:** il Gruppo societario cui appartiene ESSITY e che ne esercita la direzione e il coordinamento;
- **Linee Guida**: le linee guida di Confindustria (approvate in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001, approvate dal Ministero della Giustizia;
- **Modello Organizzativo e/o Modello**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza (OdV)**: organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento, di cui all'art. 6, 1° comma, lettera b) del D.Lgs 231/01;
- **Processi Sensibili**: attività di ESSITY nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati (possono avere natura commerciale, finanziaria, tecnica o societaria);
- **Protocollo**: metodo specifico per svolgere un'attività o un processo;
- **Reati**: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- ***Risk Assessment* :** attività di *analisi del rischio* finalizzata ad identificare le aree/processi, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi potenziali rischi in ordine alla possibile commissione dei Reati cui potrebbe conseguire la responsabilità amministrativa della Società;
- **ESSITY**: ESSITY Italy S.p.A. - Sede legale in Altopascio (LU), Via XXV Aprile n. 2 – C.F. 03318780966;
- **Sistema disciplinare:** insieme di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal Sistema di gestione per la prevenzione dei Reati;
- **Soggetti in posizione apicale**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di ESSITY o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società.

1 Il decreto legislativo n.231/2001

1.1 Le norme di riferimento

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

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, in sostanza, alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da alcune categorie di soggetti:

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

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira dunque a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a vantaggio degli stessi.

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

I reati presupposto della responsabilità amministrativa sono stati ampliati nel corso degli anni. Di seguito si fornire una breve descrizione delle macro-categorie di reati.

La prima tipologia di reati cui, secondo il Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione,** che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto.

Successivamente il Legislatore ha introdotto l'art. 24 bis al D. Lgs. 231/01, per la punibilità dell'Ente in relazione ai **delitti informatici e al trattamento illecito dei dati**, l'articolo **24-*ter*** riguardante **i delitti di criminalità organizzata** e l'art. 25-*bis* che mira a punire il reato di **falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo**.

L'art. 25- *bis* è stato modificato nel corso del 2009 con interventi normativi che hanno modificato la rubrica dell'art. 25-bis in reati "falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni di riconoscimenti" ed hanno introdotto l'art. 25-bis.1 per **i delitti contro l'industria e il commercio**.

Nel 2002 nell'ambito della riforma del diritto societario, è stato introdotto l'art. 25-*ter*, che estende la responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. **reati societari**.
Successivamente è stato introdotto il nuovo art. 25-quater che dispone la punibilità dell'Ente per i **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali ed è stata estesa la responsabilità degli enti per alcuni **reati aventi carattere transnazionale**.

L'art. 25-quinquies ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai **reati contro la personalità individuale**. Inoltre, il D. Lgs. 39/2014 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad un ulteriore fattispecie incriminatrice: il **reato di adescamento di minorenni.**

Nel 2005 è stato inserito l'art. 25 sexies **sui reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato** e nel 2007 si è avuta l'introduzione dell'articolo 25-septies sui reati di **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Sempre nel 2007 sono stati introdotti i **reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** e successivamente l'art. 25-octies è stato ampliato con il **delitto di autoriciclaggio**.

Il Legislatore nel 2009, è intervenuto nuovamente sul D.Lgs. 231/01 introducendo gli articoli:

- 25-*novies* concernente **i delitti in materia di violazione del diritto di autore**;
- 25**-** *decies* in merito ai delitti di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.**

Inoltre la responsabilità amministrativa dell'ente può sorgere anche in relazione ad alcuni **reati ambientali**. In particolare il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121 aveva determinato l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. **25-undecies** riguardante i **Reati ambientali**, che è stato modificato dall'entrata in vigore della Legge n. 68/2015.
Per effetto dell'entrata in vigore del **D.Lgs. n. 109/2012**, avvenuto il 9 Agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con il **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** richiamato dalla disposizione di cui all'art. 25-duodecies.

La legge europea 2017 inserisce nel D. Lgs. 231 l'**art. 25-*terdecies*, Razzismo e xenofobia**.
La Legge n. 39/2019, inserisce nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-quaterdecies, rubricato "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*".
Per effetto della Legge 97/2019 sono stati inseriti nel D.Lgs. 231/2001 **i reati tributari,** previsti dall'art. 25-quinquiesdecies. Con il recepimento della Direttiva PIF, avvenuto con il D.L. 75/2020, l'elenco dei reati tributari è stato ulteriormente esteso.
Sempre per effetto del recepimento della Direttiva PIF sono stati introdotti nel D.Lgs. 231/2001 i reati di Frode nelle pubbliche forniture, Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, il Peculato mediante profitto dell'errore altrui, l'abuso di ufficio e il reato di contrabbando.

La Legge n. 22/2022 introduce nel codice penale il Titolo VIII-bis "Dei delitti contro il Patrimonio culturale" e nel D.Lgs. 231/01 i nuovi artt. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

L'elenco dei reati che compongono le suddette categorie è riportato nell'Allegato 5 – Tabella reati 231.

1.2 L'adozione del "modello di organizzazione e di gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati e gli Illeciti della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso i Reati e gli Illeciti hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La predetta disciplina, che riconosce efficacia esimente al Modello adottato dall'Ente, trova applicazione anche rispetto agli Illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipola-

zione del mercato (art. 187-*ter* TUF) come previsto dal richiamo contenuto nell'art. 187-*quinquies*, comma quarto del TUF.

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione degli illeciti – i Modelli di cui alla lettera a) debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati e gli Illeciti (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*);
2. prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati e agli Illeciti;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati ed Illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire gli illeciti.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Il sistema di "esonero", indicato dalla legge, pone all'interprete numerosi interrogativi sia sull'inquadramento dogmatico degli istituti che operano nel suo ambito, sia sul rilievo pratico che essi possono avere. Sul punto deve essere sottolineato che l'"esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto.

2 Adozione del Modello da parte di ESSITY

2.1 La struttura organizzativa di ESSITY

La ESSITY è controllata al 75% da "Essity Group Holding BV" con sede in Olanda, appartenente al Gruppo "Svenska Cellulosa Aktierbolaget ESSITY AB" con sede in Svezia. Il restante 25% delle azioni è detenuto da Svenska Cellulosa Aktierbolaget ESSITY con sede in Stoccolma.

La Società opera nei settori della produzione, trasformazione e commercializzazione di prodotti in carta "Tissue" e affini, diretti alla vendita all'ingrosso al settore di largo consumo (carta igienica, asciuga tutto, tovaglioli, fazzoletti, veline), nonché alla produzione e commercializzazione di assorbenti e pannoloni per bambini.

Svolge, altresì, attività di commercializzazione di prodotti sanitari, per l'igiene della persona e per l'incontinenza, diretti alle Case di Riposo, Aziende Sanitarie Locali, Ospedali, Distributori Farmaceutici, Grande distribuzione.

L'attività è svolta anche con riferimento ai prodotti per la pulizia domestica e da toilette, con fornitura dei servizi connessi, cosiddetta "Away From Home" (A.F.H. – prodotti non consumati in famiglia).

OMISSIS

L'Attività commerciale viene svolta in ESSITY Legnano, Via Salvatore Quasimodo, 12 Legnano (MI).

La struttura aziendale di ESSITY è rappresentata dall'organigramma, nel quale sono specificate le funzioni aziendali in cui è articolata la propria organizzazione.

ESSITY ha provveduto a definire un sistema di procure e deleghe per stabilire e delimitare i poteri degli amministratori, dirigenti e altre figure con riferimento ai diversi processi gestionali della società (es. sottoscrizione dei contratti, acquisti, selezione del personale, ecc.), compresi quelli aventi come responsabilità i temi della salute e sicurezza.

2.2 Le certificazioni ottenute dalla società

Il gruppo ESSITY è da sempre impegnato nel perseguimento di politiche gestionali finalizzate ad assicurare la qualità dei prodotti e dei processi produttivi, la sostenibilità ambientale e sociale del modello di business ed il rispetto di elevati standard di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito dell'impegno che il gruppo ESSITY sta portando avanti a livello internazionale, la società ESSITY Hygiene Product SpA ha sviluppato nel corso degli ultimi anni dei progetti finalizzati al miglioramento delle prassi e delle politiche gestionali, che le hanno permesso di conseguire alcune importanti certificazioni.

In particolare, sono state conseguite le seguenti certificazioni:

OMISSIS

2.3 Finalità del modello

ESSITY, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavori dei propri dipendenti - ritiene di procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di ESSITY, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli Illeciti.

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

Scopo del presente Modello è la implementazione delle procedure già esistenti e la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nuove nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione dei Reati e degli Illeciti.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

• determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ESSITY, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di ESSITY;

• ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ESSITY in quanto (anche nel caso in cui ESSITY fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

• consentire a ESSITY, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati e degli Illeciti.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:
• l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
• la mappa delle Aree a Rischio del Gruppo;
• l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
• la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
• il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
• la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
• la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2.4 Le linee guida

ESSITY, nella predisposizione del presente Modello Organizzativo si è ispirata alle Linee Guida redatte da Confindustria, prendendo anche spunto dalle indicazioni provenienti dalla giurisprudenza e dai Modelli già predisposti da Società di rilevanza nazionale, salvo apportare gli adattamenti dovuti alla propria specifica struttura organizzativa e realtà aziendale.
Il punti fondamentali che le linee guida individuano ed approfondiscono, per la costruzione dei Modelli, sono i seguenti:

- Individuazione delle aree a rischio al fine di identificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la commissione dei Reati previsti dal 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo (attraverso l'adozione di opportuni protocolli) che sia ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio che il Reato sia commesso;
- Obbligo da parte delle funzioni aziendali, in particolare quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV), sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

In particolare, le Linee Guida individuano quali principali componenti del sistema di controllo interno i seguenti strumenti:

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari;
- Codice di condotta.

Tali componenti del sistema di controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione "sensibile": vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento di procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa[2];
- applicazione del principio di separazione delle funzioni: la funzione che dispone l'operazione è diversa dalla funzione che verifica e/o approva la stessa – nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve essere in grado di documentare l'effettuazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle norme, delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza (OdV) quali autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è affidato

- ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, formato da un numero di 2 persone, la cui nomina è demandata al Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del presente Modello Organizzativo, che assume il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV).
-

3 Struttura del modello

3.1 Il modello di ESSITY

Il presente modello è costituito da:

- una *Parte Generale*;
- diciassette *Parti Speciali*, predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto;
- cinque Allegati.

[2] La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.Lgs 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici. L'art. 31 del Codice, infatti prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo i "rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti del modello che hanno una valenza comune alle singole tipologie di reato, che nel loro insieme definiscono le regole ed i principi fondamentali per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa. Tali componenti si riferiscono a:

- i controlli di carattere generale, che comprendono il Codice di condotta, l'organigramma, il sistema delle deleghe e delle procure. Questi controlli anche se non sono stati istituiti specificatamente per prevenire i reati di cui al Decreto, contribuiscono a contrastare la commissione dei reati, da parte di coloro che operano in nome e per conto di ESSITY;
- la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza
- la diffusione del modello nel contesto aziendale, la formazione del personale e la divulgazione del Modello a soggetti terzi
- il sistema disciplinare ed alle misure da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

Le parti speciali riguardano invece le diverse categorie di rischio reato e sono aggiornate in funzione dei cambiamenti normativi.

I cinque allegati al Modello 231 sono costituiti dal codice di condotta, dal codice di condotta dei fornitori, dal documento Risk assessment generale, dalla mappa aree sensibili nuovi eco-reati e dalla Tabella reati 231.

3.2 Il processo di predisposizione ed aggiornamento del Modello

Per predisporre il sistema di controllo preventivo e mitigare i rischi relativi ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ESSITY ha adottato un approccio risk-based che si caratterizza per lo sviluppo di una serie di attività articolate nelle seguente fasi:

1. MAPPATURA DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI POTENZIALI

Per la mappatura delle aree e dei processi a rischio, ESSITY ha effettuato un'analisi preliminare del contesto aziendale per individuare le aree organizzative e i processi aziendali interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto. Tali casistiche si riferiscono a:

- i Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24)
- i Reati di corruzione e concussione (art. 25)
- i Reati societari (art. 25-ter)
- i Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- i Reati contro la personalità individuale quali i delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies)
- i Reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 25-sexies)

- i Reati di Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies);
- i Reati di ricettazione, riciciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro e beni di provenienza illecita (art. 25-octies);
- i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- i Reati di Falsità in Strumenti o Segni di Riconoscimento (art. 25-bis);
- i Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- i Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies);
- i Delitti di rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i Reati ambientali (art. 25-undecies);
- il reato di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- i Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- i Reati tributari previsti dall'art. 25-quinquiedecies;
- i Reato di contrabbando previsti dall'art. 25-sexiesdecies;
- i Reati transazionali.

Identificate quali aree e processi aziendali potessero essere coinvolti, si è proceduto ad analizzare le possibili modalità attuative dei Reati considerati. Quest'attività è stata svolta attraverso interviste ed analisi con i soggetti che nell'ambito della struttura aziendale hanno la responsabilità di gestire le aree funzionali e i processi individuati (Direzioni di Competenza e Responsabili di Funzione).

2. ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO ESISTENTE

Per ogni area/processo sensibile individuato nella fase precedente sono state identificate le modalità di gestione delle operazioni potenzialmente a rischio e il sistema di controllo preventivo in essere.

3. VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI

In base alle informazioni acquisite nelle fasi precedenti, si è proceduto alla valutazione dei rischi residui considerando i seguenti parametri:

a) la probabilità di accadimento dell'evento;
b) l'impatto dell'evento stesso;
c) la soglia concettuale di accettabilità del rischio così come prevista dall'art. 6 del Decreto.

Con riguardo alla soglia di accettabilità, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, coerentemente con l'approccio proposto dalla Linee Guida di Confindustria, si è optato per stabilire che il rischio residuo dovrebbe essere collocato ad un livello prossimo alla zero che, in altri termini, significa che nel definire le caratteristiche del sistema di prevenzione si dovrebbero definire delle misure *tali che la commissione dei reati potrebbe avvenire solo attraverso la violazione fraudolenta del modello medesimo.*

4. PROGETTAZIONE/ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

In questa fase sono state individuate le azioni di miglioramento e/o integrazione del sistema di controllo preventivo preesistente. Azioni di miglioramento sono state definite in tutti quei casi in cui l'esposizione al rischio residuale superava la soglia di accettabilità. In questa fase sono stati, inoltre, definiti gli elementi costitutivi del Modello descritti di seguito e si è proceduto alla sua redazione.

3.3 Modifiche e integrazioni del modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ESSITY.

Per quanto riguarda i successivamente aggiornamenti del Modello saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche del modello che espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al Decreto. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva del CdA:

- la modifica della parte generale
- la revisione delle attuali "parti speciali" a seguito di nuove previsioni normative;
- l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti".

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del CdA – tutte le variazioni di carattere meramente formale nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

Si precisa, inoltre, che l'aggiornamento dei seguenti documenti non è vincolato dall'iter procedurale previsto dal d.lgs. 231/2001 e non è rimessa alla competenza esclusiva del CdA:

- Organigramma completo
- Job description
- Codice di condotta
- Procedure applicate – KICS.
- Procedure del sistema di gestione integrato qualità, sicurezza ed ambiente e le procedure di gestione degli altri sistemi certificati descritti in precedenza;
- DVR.

Per tali documenti, la procedura di aggiornamento è disciplinata nell'ambito dei documenti medesimi

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di ESSITY la facoltà di proporre al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, soggette all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV di ESSITY, ha la facoltà di proporre al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

4 I controlli di carattere generale

I controlli di carattere generale definiscono le caratteristiche dell'ambiente di controllo su cui si basano i protocolli specifici previsti nelle singole parti speciali. Coerentemente con l'impostazione definita dai principali framework internazionali sui sistemi di controllo interno, concorrono a definire l'ambiente di controllo di ESSITY i seguenti documenti:

1. il codice di condotta di gruppo e dell'azienda;
2. il codice di condotta nei rapporti con i fornitore;
3. l'organigramma generale e gli organigrammi delle aree di business;
4. le disposizioni organizzative interne e le job description;
5. il sistema delle deleghe e delle procure;
6. le procedure KIC di gruppo e i relativi internal control requirement;
7. le procedure incluse nel sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza (ISO 9001, ISO 14001 e 45001);
8. le procedure previste dai sistemi SA 8000:2014;
9. ogni altra documentazione (es. procedure di controllo) relativa ai sistemi di controllo interni in essere nella società e nel Gruppo.

Le regole di comportamento e le disposizioni contenute nei suddetti documenti non vengono riportati nel presente Modello, ma fanno parte dei protocolli che contribuiscono a ridurre l'esposizione di ESSITY al rischio dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Per tale motivo tutti i Destinatari del Modello, in relazione al tipo di rapporto in essere con il Gruppo, sono tenuti a rispettare quanto indicato nei suddetti documenti, in quanto sono da intendersi parte integrante del presente Modello.

Le componenti più rilevanti del sistema dei controlli generali sono:

- il *codice di condotta*, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di ESSITY, in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei processi a rischio. Il Codice di condotta costituisce un allegato al presente modello, precisando che: 1) lo stesso contiene indicazioni di carattere generale sui principi che devono ispirare i comportamenti di coloro che operano in nome e per conto di ESSITY, restando compito del presente Modello Organizzativo regolamentare gli aspetti particolari; 2) il codice di condotta rappresenta uno

strumento adottato in via autonoma rispetto al presente Modello da parte di ESSITY e del Gruppo cui appartiene, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che ESSITY ed il Gruppo riconoscono come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da ESSITY incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con ESSITY a vario titolo (ad esempio, i fornitori ed i clienti)

- l'adozione *di un sistema organizzativo formalizzato*, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale e delle business unit, sistema delle deleghe e delle procure, job description, eccetera) idonei a soddisfare le esigenze di:
  - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di ESSITY
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione
  - chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate, e delle conseguenti *linee di riporto*
  - chiara definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, per la firma di atti aziendali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni

Il sistema dei controlli generali comprende, inoltre, i seguenti principi di:

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

5 L'Organismo di Vigilanza

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

5.1 Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali, affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti vengono ottenuti attraverso un insieme di decisioni, azioni e condizioni organizzative finalizzate a rafforzare l'autonomia di iniziativa e di azione e l'indipendenza formale e sostanziale. Costituiscono degli esempi di attività rivolte a rafforzare tali requisiti:

1) l'indipendenza gerarchica dell'OdV rispetto ai responsabili delle aree gestionali che possono essere oggetto degli interventi di vigilanza. A tal fine si prevede che l'OdV si rapporti unicamente con il Consiglio di Amministrazione;

2) la previsione di un'attività di *reporting* e di un flusso informativo diretto con il Consiglio di Amministrazione;

3) la possibilità per l'Organismo, nell'espletamento delle proprie funzioni, di agire in piena autonomia ed avere a disposizione mezzi finanziari e logistici adeguati per assicurare la piena ed autonoma operatività. A tal riguardo, in sede di definizione del Piano annuale delle attività viene riconosciuta all'OdV la facoltà di richiedere al CdA di ESSITY la costituzione di una dotazione monetaria adeguata per lo svolgimento delle attività che ad esso competono e la possibilità di chiedere il supporto di consulenti esterni o di altre funzioni aziendali. Tale richiesta dovrà essere adeguatamente motivata e l'Organismo fornirà apposito rendiconto delle suddette spese al vertice aziendale. La richiesta dell'OdV potrà essere formulata anche nel corso dell'esercizio laddove dovessero emergere esigenze di adeguamento del fondo;

4) la definizione di requisiti di ineleggibilità e di decadenza di seguito indicate.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Nello svolgimento delle sue attività l'OdV potrà anche avvalersi del supporto di consulenti esterni al fine di integrare le competenze di cui dispongono i suoi membri con conoscenze professionali specifiche necessarie per il corretto svolgimento delle attività che gli competono.

Coerentemente con le indicazioni fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza si prevede che l'Organismo di Vigilanza dovrà possedere specifiche conoscenze in relazione ai contenuti della normativa ed alle varie tipologie di reati che rientrano nel campo di applicazione del Decreto e capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale. Con riferimento a queste ultime capacità ci si riferisce in particolare alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, al campionamento statistico, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, alle metodologie per l'individuazione delle frodi.
Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità di azione

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

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

Costituisce causa di ineleggibilità o di incompatibilità alla permanenza nella carica come ODV determinandone la decadenza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- la presenza di rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori della società e con persone che rivestono funzioni di rappresentanza amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica membri del Management nonché persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione all'interno della società;
- la titolarità, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in ESSITY o di altri strumenti finanziari (es. prestiti obbligazionari);
- la presenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lettera c) del codice civile

L'OdV sarà tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio di Amministrazione e per esso il suo Presidente nonché il Presidente del Collegio Sindacale di qualsiasi evento che implichi la perdita dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza e autonomia per i provvedimenti ritenuti opportuni.

5.2 Nomina e revoca

ESSITY ha deciso che l'organismo destinato a svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale date le dimensioni e la complessità dell'attività aziendale.
L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione a cui spetta anche la definizione del compenso. In sede di nomina, ciascun candidato alla posizione di OdV, consegnerà, oltre al proprio curriculum vitae, una autodichiarazione atte-

stante la compatibilità con l'incarico, la propria indipendenza ed autonomia. Il curriculum e l'attestazione verranno consegnate al Consiglio di Amministrazione che sarà convocato per la nomina dell'OdV stesso. Sino al prossimo rinnovo, la valutazione dei requisiti avverrà da parte del CdA in base all'analisi del curriculum dei candidati.
La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali a partire dalla data di nomina e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, al Consiglio di Amministrazione, relativa al terzo esercizio.
La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verifichino eventi che facciano venire meno, in capo ad uno o più membri dell'organo, i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse, necessari all'espletamento dell'incarico e descritti nel paragrafo precedente.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

a) ***Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto***
L'OdV esercita i poteri di controllo necessari a verificare l'osservanza e il corretto funzionamento del modello. A tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, individuate nelle parti speciali del modello.

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

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

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato, sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, eccetera.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del modello siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

b) ***Verificare l'idoneità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto***

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti.
A tal fine il management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV, secondo le modalità indicate di seguito, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reati rilevanti per il D.lgs. 231/2001.

c) Individuare e proporre gli aggiornamenti e le modifiche del modello in relazione ai cambiamenti normativi o alle mutate condizioni aziendali

L'OdV ha il compito, in collaborazione con i consulenti legali, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

Come conseguenza di tale attività, l'OdV, in collaborazione con i consulenti legali *e,* ove opportuno, con le funzioni interessate, individua e propone gli opportuni aggiornamenti e le opportune modifiche del modello, sottoponendole all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, il cui stanziamento è definito secondo le modalità indicate in precedenza;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali, che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo

- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

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

5.4 Flussi informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio, nei termini e con le modalità che seguono.

Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing)

A tutela dell'integrità della società, gli Amministratori, i Dirigenti ed il Personale di Essity devono segnalare, in modo circostanziato, all'Organismo di Vigilanza le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 quali, ad esempio, il compimento di uno dei reati che è riportato e descritto nelle Parti Speciali del presente Modello 231, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. All'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche i sospetti del compimento di uno dei reati previsti nel presente Modello. Infine all'OdV dovranno essere comunicati, in modo circostanziato, anche violazioni del presente Modello, di cui i Dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I suddetti soggetti dovranno comunicare con l'OdV utilizzando la casella di posta elettronica con indirizzo: ODV@essityitaly.it.

Eventuali segnalazioni anonime possono essere effettuate tramite posta ordinaria utilizzando l'indirizzo della sede legale (Altopascio, Via XXV Aprile n. 2) apponendo sulla busta della comunicazione "Riservata personale ODV".

Il Personale di Essity potrà, inoltre, effettuare le suddette comunicazioni tramite il sistema Hotline di gruppo (Global reporting hotline). Questo sistema permette di effettuare segnalazioni tramite differenti modalità: via web o telefonica con un numero dedicato. Il sistema permette di effettuare anche segnalazioni anonime. Al sistema i dipendenti hanno accesso tramite la Intranet Aziendale.

I riceventi le comunicazioni agiranno in modo da tutelare l'identità del segnalante e assicurare la riservatezza della comunicazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

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

E' previsto, inoltre, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti nel segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Si ricorda che a tutela del segnalante la normativa italiana in materia di whistleblowing prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le suddette segnalazioni di cui al può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante[3].

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Gli esponenti aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV le eventuali notizie, relative alla commissione, od alla ragionevole convinzione di commissione, di reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

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

[3] È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o *delle regole di condotta enunciate nel codice di condotta,* nonché la tenuta di comportamenti passibili di configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001.
In sede di indagine, l'OdV può ascoltare, eventualmente, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.
Nel caso in cui decida di non dare seguito alla segnalazione, l'OdV deve fornire per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.
Le segnalazioni relative alla violazione del modello, o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da ESSITY, sono raccolte, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV.
Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e di irrogazione delle misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. A tale fine, poiché l'OdV non è provvisto di poteri coercitivi, esso provvede a coordinarsi con la *Direzione del personale*.
La *Direzione del personale* è tenuta ad informare periodicamente l'OdV del numero di procedimenti disciplinari aperti, a fronte delle segnalazioni di notizie di violazioni, delle sanzioni irrogate nonché dei procedimenti archiviati con l'indicazione, in quest'ultimo caso, della relativa motivazione.

Resta inteso che il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, acquisiti dall'Organismo di Vigilanza, dalla Direzione del personale, dall'Ufficio legale e comunque dalle funzioni di volta in volta interessate, avverrà nel pieno rispetto del codice sulla privacy.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

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

Sono previste le seguenti *linee di reporting* su base periodica:

- con cadenza semestrale l'OdV trasmette una relazione descrittiva sulle attività svolte al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Tale relazione contiene una sintesi delle attività svolte nel

corso del semestre, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree a rischio.

- Con cadenza annuale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale il piano di attività per l'anno successivo.

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

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

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

6 Il sistema disciplinare

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

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

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

Il sistema sanzionatorio è applicato in seguito alle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice di etico e delle procedure/regolamenti aziendali cui il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come evidenziate dal documento di valutazione dei rischi e dalle procedure e disposizioni aziendali in materia;

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nelle Parti Speciali del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del codice e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili;
- violazione degli obblighi di riservatezza o compimento di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano in relazione:

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

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

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal direttore della Direzione personale e organizzazione.

6.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con ESSITY, in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro: *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.*

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

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, sono quelle previste dal Contratto Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – *Sanzioni disciplinari* della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili, nei termini di massima che vengono descritti nella seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	**Mancanza disciplinare**
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: - l'inosservanza delle procedure prescritte - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio* - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal modello.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate *a rischio*, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di ESSITY arrechi danno alla Società stessa, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a ES-

	SITY delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la stessa ESSITY.

6.2 Misure nei confronti dei dirigenti

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

6.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del modello da parte di amministratori e/o sindaci di ESSITY, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

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

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato.
Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.Nel caso in cui le suddette violazioni siano commesse da amministratori e/o sindaci di società controllate dovrà esserne informato tempestivamente l'OdV di ESSITY, che provvederà a riferire agli organi societari dello stesso Ente, per l'adozione delle relative iniziative nell'ambito del gruppo.

6.4 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti esterni, Agenti

I soggetti legati a ESSITY da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel modello di Ente potranno es-

sere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.
La direzione Affari legali e societari cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a ESSITY, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7 Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale di ESSITY, che presso i terzi a vario titolo interessati.
A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, con particolare riferimento alla Direzione personale, per il personale interno, predispone dei programmi di informazione e formazione, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.
In generale, l'Organismo di Vigilanza:

a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto in esame
b) promuove corsi di formazione sul Dlgs 231/2001
c) predispone ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del Sito aziendale, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al Dlgs 231/2001
d) promuove idonee iniziative, atte a favorire la conoscenza e la comprensione del modello
e) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del modello stesso.

Comunicazione e formazione nei confronti degli organi sociali, del personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di ESSITY

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- corso di formazione che potrà essere realizzato anche con modalità *e-learning*, attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Comunicazione e formazione nei confronti dei responsabili delle aree a rischio

Il modello è formalmente comunicato ai responsabili delle aree a rischio mediante un apposito documento.

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

Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet aziendale. Un estratto del Modello è pubblicato in una corrispondente sezione dei siti Internet della società. In ogni caso ne verrà rilasciata copia, a chi ne farà richiesta.

E' inoltre previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

ESSITY PLD promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che ESSITY PLD ha adottato sulla base del presente modello e i testi delle clausole contrattuali che dovranno essere coerenti a detti principi, politiche e procedure, adottate da ESSITY PLD, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

Un estratto del modello organizzativo viene reso disponibile ai terzi nelle sezioni dedicate al Modello 231 del sito Internet di Essity Italy (www.essity.it).

8 Parte speciale riguardante gli articoli 24 e 25 Dlgs 231/2001 – Reati in danno della Pubblica Amministrazione

Descrizione dei reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati rinviando all'Allegato 5 per la descrizione dei singoli reati:

- *Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis cod. pen.)*
- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato (art. 316-ter cod. pen.)*
- *Concussione (art. 317 cod. pen.)*
- *Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318-319 cod. pen.)*
- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.)*
- *Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater cod. pen.)*
- *Corruzione di persona incaricato di pubblico servizio (art. 320 cod. pen.)*
- *Istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.)*
- *Traffico di influenze illecite (art. 346-bis cod. pen.) come modificato dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019*
- *Truffa (art. 640 cod. pen.)*
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.)*

Aree a rischio

I reati sopra considerati trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con Pubblico ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizi che lavorano presso Pubbliche Amministrazioni[4] o presso organizzazioni che non sono Pubbliche Amministrazioni ma la cui attività implica l'esercizio di un pubblico servizio (es. società in controllo pubbliche o partecipate dalla PA, strutture priva ma convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale).

[4] Agli effetti della legge penale sono pubblici ufficiali coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa con poteri autoritativi o certificativi (art. 357 c.p.). A titolo meramente esemplificativo e riassuntivo, si possono indicare le seguenti PA che svolgono:
a) funzioni legislative *(Stato, Regioni, Province a statuto speciale ecc.);*
b) amministrative *(membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sovranazionali -es. U.E.-, membri dell' Autorità per Energia Elettrica e il Gas, dell'AATO Acqua, dell'Antitrust, delle Camere di Commercio, membri di Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, periti del Registro Navale Italiano, ecc.)*;
c) giudiziarie *(Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.).*
Per quanto concerne gli incaricati di pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale". Il "servizio", affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato – così come la "pubblica funzione"- da norme di diritto pubblico tuttavia senza poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

OMISSIS

Principi generali di comportamento e di attuazione

La presente parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da collaboratori esterni e partners: tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, *Destinatari*.
Obiettivo della presente parte speciale è di fare in modo che tutti i Destinatari, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto, dalla parte speciale stessa, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

OMISSIS

La presente parte speciale prevede l'espresso divieto, a carico del personale aziendale, in via diretta, ed a carico dei collaboratori esterni, tramite apposite clausole contrattuali, di:

1. porre in essere comportamenti tali, da integrare le fattispecie di reato considerate dagli articoli 24 e 25 del Decreto
2. porre in essere comportamenti che, sebbene non risultino tali, da costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo
3. porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, in relazione a quanto previsto dalle predette ipotesi di reato.

In particolare si definiscono le seguenti regole di comportamento:

a) il divieto di offrire a soggetti della PA (es. direttore sanitario, medici) omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalle regole aziendali. Le regole aziendali di seguito richiamate riguardano anche i regali offerti tramite agenti, distributori e altri soggetti che operano per conto di ESSITY a pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio. Le regole aziendali prevedono che i regali non devono essere rivolti ad ottenere dei trattamenti di favore per la società che comportino la violazione delle norme di legge, l'alterazione delle regole per un'equa concorrenza oppure il configurarsi di situazioni in contrasto con le disposizioni contenute nel codice di condotta di ESSITY. E' previsto il divieto di ogni forma di regalo volto ad influenzare l'obiettività e l'imparzialità di giudizio di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio ed altri soggetti della PA e permettere alla società di ottenere indebitamente dei vantaggi economici. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore e non possono

eccedere i valori previsti nelle procedure aziendali (regole applicative Medtech) per le relazioni con i soggetti del settore sanitario o comunque non avere mai valore unitario superiore a 80 Euro[5].

OMISSIS

b) il divieto di effettuare donazioni, sponsorizzazioni, consulenze, spese di rappresentanza o riconoscere qualsiasi contributo (anche sotto forma di borse di studio) a favore di soggetti operanti in ambito sanitario al di fuori di quanto previsto dal Codice di condotta della società, dal Codice di condotta Medtech e dalle procedure applicative interne che la società ha adottato per conformarsi al codice Medtech.

OMISSIS:

c) nel caso in cui le donazioni, le sponsorizzazioni e i contributi riguardano processi gestionali che comportano l'instaurarsi di una relazione con soggetti della PA ma non in ambito sanitario, i processi devono essere debitamente documentati, tracciabili ed autorizzati almeno da due soggetti, da individuare in conformità con quanto previsto dai poteri di firma e dalle deleghe/procure della società.

OMISSIS

d) il divieto di ricevere omaggi, regali ed altre utilità da fornitori al fine di avvantaggiarli nell'aggiudicazione di forniture, evitare l'acquisizione di più preventivi, proseguire rapporti commerciali con l'azienda che altrimenti avrebbero dovuto essere interrotti e, più in generale, garantire indebiti vantaggi al fornitore;

e) il divieto di riconoscere compensi, o effettuare prestazioni, in favore di consulenti e partners, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere, alle caratteristiche del rapporto di partnership ed alle prassi vigenti in ambito locale

f) il divieto di riconoscere compensi in favore di fornitori che non trovino adeguata giustificazione, in relazione al tipo di controprestazione;

g) presentare dichiarazioni ed altre informazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

OMISSIS.

[5] Il limite di 80 Euro deve essere inteso come limite annuale riferito a un medesimo destinatario.

9 Parte speciale riguardante l'articolo 25-ter Dlgs 231/2001 – Reati societari

Descrizione dei reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *False comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.)*
- *False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.)*
- *Falso in prospetto (art. 173-bis TUF)*
- *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.)*
- *Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis cod. civ.)*
- *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.)*
- *Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 cod. civ.)*
- *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.)*
- *Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.)*
- *Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.)*
- *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.)*
- *Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.)*
- *Corruzione tra privati ed Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.)*

Tale ipotesi di reato rientra nella categoria dei reati societari. Data la rilevanza assunta la descrizione del reato (delle aree di rischio e dei protocolli) è riportata nella parte speciale Q del Modello 231.

- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.)*
- *Aggiotaggio (art. 2637 cod. civ.)*
- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 cod. civ.)*

OMISSIS

Principi generali di comportamento e di attuazione

La presente parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, sindaci, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da collaboratori esterni e partners: tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, *Destinatari*.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente modello, i Destinatari devono in generale conoscere e rispettare, con riferimento alla rispettiva attività, le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti (*a titolo esemplificativo):*

- *il codice di condotta*
- *le istruzioni operative per la redazione dei bilanci, della relazione semestrale e trimestrale*
- *il piano dei conti di contabilità generale*
- *le regole di corporate governance adottate, in recepimento del codice di autodisciplina delle società quotate e della normativa societaria e regolamentare rilevante*
- *il regolamento interno per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate e per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni*
- *la procedura per la gestione, il trattamento e la comunicazione al mercato delle informazioni relative ad operazioni su strumenti finanziari compiute da "persone rilevanti"*
- *il manuale di contabilità industriale*
- *ogni altra normativa interna relativa al sistema di controllo in essere in ESSITY.*

Ai consulenti ed ai partners deve essere resa nota l'adozione del modello e del codice di condotta, da parte di ESSITY: il rispetto dei principi contenuti in tali documenti costituisce obbligo contrattuale a carico di tali soggetti.

I destinatari devono osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori, e dei terzi in generale, al riguardo.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale
- ripartire utili, o acconti sugli utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite
- acquistare o sottoscrivere azioni di ESSITY *o della società controllante* fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori
- procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizi del capitale sociale
- ripartire i beni sociali tra i soci, in fase di eventuale liquidazione, prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli

I Destinatari devono assicurare il regolare funzionamento di ESSITY e degli organi sociali, nel rispetto degli adempimenti a tal fine previsti dalle vigenti disposizioni di legge, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale, previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, da parte del collegio sindacale o della società di revisione o dei soci
- influenzare l'assunzione delle delibere assembleari attraverso il compimento di atti simulati o fraudolenti, che possano alterare il procedimento di formazione della volontà assembleare.

I Destinatari devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative agli strumenti finanziari ed agli emittenti, necessarie per consentire agli investitori di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e sull'evoluzione della sua attività, nonché sui prodotti finanziari e relativi diritti.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari.

I destinatari del Modello devono effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità pubbliche di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- omettere di effettuare, con la dovuta chiarezza, completezza e tempestività, nei confronti delle Autorità in questione:
  - (a) tutte le comunicazioni, periodiche e non, previste dalla legge e dalla ulteriore normativa di settore, nonché
  - (b) la trasmissione dei dati e documenti previsti dalle norme in vigore e/o specificamente richiesti dalle predette Autorità
- esporre in tali comunicazioni e nella documentazione trasmessa fatti non rispondenti al vero oppure occultare fatti concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria di ESSITY;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle Autorità pubbliche di Vigilanza, anche in sede di ispezione: ad esempio, espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti.

Principi procedurali specifici

OMISSIS

10 Parte speciale riguardante l'articolo 25-quater Dlgs 231/2001 – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Descrizione dei reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Associazioni sovversive (art. 270 cod. pen.)*
- *Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis cod. pen.)*
- *Assistenza agli associati (art. 270-ter cod. pen.)*
- *Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270- quater cod. pen.)*
- *Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies cod. pen.)*
- *Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies cod. pen.)*
- *Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 cod. pen.)*
- *Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis cod. pen.)*
- *Istigazione a commettere uno dei delitti preveduti dai capi I e II (art. 302 cod. pen.)*
- *Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 cod. pen.)*
- *Banda armata e formazione e partecipazione, assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 cod. pen.)*
- *Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali*
- *Delitti con finalità di terrorismo posti in essere in violazione dell'art. 2 della convenzione di new york del 9 dicembre 1999*

Aree a rischio

In relazione ai reati ed alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere, ai fini della presente parte speciale, quelle nell'ambito delle quali si svolgono operazioni finanziarie o commerciali con:

- persone fisiche o giuridiche residenti nei Paesi a rischio terrorismo individuati dagli istituti di ricerca internazionali e nazionali;
- persone fisiche o giuridiche indicate nelle *liste nominative* di soggetti collegati al terrorismo internazionale, rinvenibili nel sito Internet del Comitato di Sicurezza Finanziaria, dell'Ufficio Italiano dei Cambi ed in quello del Ministero degli Interni
- società ed enti controllati direttamente o indirettamente dai soggetti sopra indicati.

Si richiama l'attenzione, in particolare, sulle operazioni svolte nell'ambito di attività di *finanza straordinaria* (fusioni, acquisizioni, eccetera) internazionali, che possono originare flussi finanziari diretti verso paesi esteri.

OMISSIS

Principi generali di comportamento e di attuazione

La presente parte speciale prevede, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto per gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni di:

1. porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-quater del Decreto – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
2. utilizzare anche occasionalmente ESSITY, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra
3. promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza, in particolar modo con fini di eversione dell'ordine democratico
4. fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo
5. assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta, che per il tramite di interposta persona, con soggetti i cui nominativi siano contenuti nelle *liste nominative*, o siano controllati da soggetti contenuti nelle *liste nominative* medesime, quando tale rapporto di controllo sia noto
6. assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta, che per il tramite di interposta persona, con soggetti residenti nei Paesi a rischio.. In questi casi laddove sussiste il dubbio di operare con soggetti o organizzazioni a rischio terrorismo dovrà essere condotta, in via preventiva, un'analisi accurata della controparte dell'operazione anche con il supporto dell'OdV, in modo da valutare di non incorre in alcun reato previsto dalla presente parte speciale

7. effettuare operazioni, assumere o assegnare commesse che possano presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto e instaurare o mantenere rapporti che presentino profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità e reputazione dei soggetti e delle operazioni da concludere
8. effettuare prestazioni in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi
9. riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

OMISSIS

11 Parte speciale riguardante l'articolo 25-quinquies Dlgs 231/2001 – Delitti contro la personalità individuale

Descrizione dei reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cod. pen.)*
- *Prostituzione minorile (art. 600-bis cod. pen.)*
- *Pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen.)*
- *Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen.)*
- *Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen.)*
- *Tratta di persone (art. 601 cod. pen.)*
- *Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cod. pen.)*
- *Adescamento di minorenni (art. 609 cod. pen.)*
- *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis cod. pen.)*

OMISSIS

Principi generali di comportamento e di attuazione

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio è espressamente vietato ai Destinatari di:

1. tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-quinquies del Decreto – *Delitti contro la personalità individuale*
2. tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo
3. utilizzare anche occasionalmente ESSITY, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui alla presente parte speciale.

OMISSIS

12 Parte speciale riguardante l'articolo 25-sexies Dlgs 231/2001 – Fattispecie di reato e di illecito amministrativo in materia di Abuso di Mercato

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 5 per la descrizione dei singoli reati:

- *Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)*
- *Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)*
- *L'illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate (art. 187- bis TUF)*
- *l'illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187-ter TUF)*

OMISSIS

13 Parte speciale H riguardante l'articolo 25-septies Dlgs 231/2001 – Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Descrizione dei reati

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si precisa che la Legge 3 agosto 2007 n. 123 ha sancito la responsabilità degli Enti in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, codice penale, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Con Legge 3 agosto 2007 n. 123 il Legislatore ha previsto la responsabilità degli Enti in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, codice penale, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Successivamente, con D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008, è stata data attuazione all'art. 1 della predetta L. 123/07 ed è stato emanato il Testo Unico per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

L'art. 30 delle nuove disposizioni dispone in merito all'esimente dalla responsabilità per l'Ente che attui efficacemente il Modello di Gestione ed Organizzazione previsto dal D. Lgs. 231/01, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale, per avere efficacia esimente, deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra descritte e deve, in ogni caso, prevedere, un'articolazio-

ne di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonche' un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, in rapporto a quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Sempre ai sensi dell'art. 30, in particolare al comma quinto, il Testo Unico sancisce la presunzione di conformità ai requisiti previsti dalla normativa per i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

DELITTI PREVISTI DAL CODICE PENALE

• *Omicidio colposo (art. 589 c.p.).*

Ai sensi dell'art. 589 c.p. chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Con l'introduzione dell'art. 25 septies al D. Lgs. 231/01, qualora si configuri il predetto reato con violazione delle norme antiinfortunistiche, l'ente è sanzionata con una pena pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

• *Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p. terzo comma).*

La legge 123/07 ha sancito la responsabilità anche dell'Ente per le ipotesi del reato di lesioni personali gravi o gravissime cagionate da chiunque con colpa, se i fatti sono commessi in violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 583 c.p. la lesione personale è grave :

1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è considerata gravissima nelle seguenti ipotesi:

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2) la perdita di un senso;
3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Aree a rischio

In relazione ai reati ed alle condotte criminose sopra esplicitate, le aree ritenute più specificamente a rischio sono individuate e regolamentate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) elaborato in base alla normativa vigente.
Eventuali integrazioni della mappatura delle aree a rischio potranno essere disposte dagli Amministratori singolarmente o dal Consiglio di Amministrazione, anche a seguito dell'attività di reporting periodico da parte dell'OdV e dei soggetti che svolgono attività di monitoraggio e verifica sul sistema salute e sicurezza (es. safety manager, mill manager, dirigenti, preposti). Per quanto riguarda la predisposizione e l'aggiornamento dei DVR è stata definita un'apposita procedure che regola le diverse fasi in cui si articolano queste due attività, le responsabilità dei vari soggetti, il flusso documentale, gli adempimenti richiesti dalla normativa e ogni altro elemento utile per favorire il rispetto della normativa vigente.

Principi generali di comportamento e di attuazione

La presente parte speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da collaboratori e partners: tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, *Destinatari.*

Obiettivo della presente parte speciale è di fare in modo che tali soggetti, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto, dalla parte speciale stessa, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi gravissime con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In particolare, la presente parte speciale ha la funzione di:

b. fornire un elenco dei principi generali, nonché dei principi procedurali specifici cui gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni, in relazione al tipo di rapporto in essere con ESSITY, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello
c. fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, con particolare riferimento alla attività di produzione industriale espletata, oltre alle regole di cui al presente modello, gli esponenti aziendali devono in generale conoscere e rispettare, con riferimento alla rispettiva attività, le regole ed i principi contenuti nei seguenti documenti (*a titolo esemplificativo)*:

- *il codice di condotta*
- *le norme vigenti in Italia in materia di sicurezza e lavoro*

- *le procedure di ESSITY stabilite per ogni settore dell'attività di produzione industriale in materia di sicurezza e lavoro*
- *i CCNL in vigore per i dipendenti di ESSITY.*

Ai collaboratori esterni deve essere resa nota l'adozione del modello e del codice di condotta, da parte di ESSITY, la cui conoscenza ed il cui rispetto costituisce obbligo contrattuale, a carico di tali soggetti.

Nell'espletamento delle attività considerate a rischio è espressamente vietato ai Destinatari di:

1. tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'articolo 25-septies
2. tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo
3. utilizzare anche occasionalmente ESSITY, o una sua unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui alla presente parte speciale.

Le funzioni dirigenti e i responsabili del settore produzione sono tenuti a:

- verificare periodicamente, e ogni volta che sia introdotto un nuovo macchinario, la rispondenza delle procedure stabilite da ESSITY e vigenti alle esigenza di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché la conformità alle norme di legge in materia;
- verificare periodicamente il rispetto delle regole e delle norme impartite.

Principi procedurali specifici

Principi procedurali da osservare nelle singole operazioni a rischio

Si indicano qui di seguito i principi procedurali che, in relazione ad ogni singola area a rischio, sono implementati in specifiche procedure aziendali, che tutti gli esponenti aziendali sono tenuti a rispettare:

1. si deve richiedere l'impegno dei collaboratori esterni al rispetto degli obblighi di legge in tema di tutela della salute, igiene e sicurezza sul lavoro,
2. la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera), siano esse partners o fornitori, deve essere svolta con particolare attenzione ed in base ad apposita procedura interna: in particolare, l'affidabilità di tali partners o fornitori deve essere valutata, ai fini della prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale, anche attraverso specifiche indagini *ex ante*

3. chiunque rilevi una gestione anomala del personale utilizzato da un partner è tenuto ad informare immediatamente l'OdV di ESSITY di tale anomalia
4. nei contratti con i collaboratori esterni deve essere contenuta un'apposita dichiarazione dei medesimi, con cui essi affermano di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto, oltre che delle sue implicazioni per ESSITY. I collaboratori devono inoltre dichiarare se, negli ultimi dieci anni, sono stati indagati in procedimenti giudiziari relativi ai delitti di omicidio e lesioni personali colpose con violazione delle norme antiinfortunistiche, igiene, salute e sicurezza sul lavoro: in caso affermativo, ESSITY deve porre una particolare attenzione, in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership
5. deve essere rispettata, da tutti gli esponenti aziendali, la previsione del codice di condotta diretta a vietare comportamenti tali, che siano in contrasto con la prevenzione dei reati contemplati dalla presente parte speciale
6. nel caso in cui riceva segnalazioni di violazione delle norme e delle procedure vigenti in materia antiinfortunistihce, igiene, salute e sicurezza sul lavoro da parte di esponenti aziendali e/o di collaboratori esterni, ESSITY è tenuta ad intraprendere le iniziative più idonee, per acquisire ogni utile informazione al riguardo
7. in caso persistano dubbi, sulla correttezza del comportamento dei collaboratori esterni, l'OdV di ESSITY emetterà una raccomandazione, destinati all'*Amministratore Delegato* e/o agli organi direttivi.

Contratti

Nei contratti con i collaboratori esterni, deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione, da parte degli stessi, delle norme di cui al Decreto, nonché dei principi contenuti nel modello.

Struttura e organizzazione del sistema di gestione sicurezza lavoro

Principi

L'azienda è impegnata nell'implementazione di un Sistema di Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL) coerente con i requisiti dello standard ISO 45001:2018.

In particolare la società si impegna a:

1. rispettare gli standard tecnico strutturali previsti dalla legge per le attrezzature, i luoghi di lavoro e gli agenti chimici/fisici e biologici eventualmente utilizzati;
2. valutare i rischi e predisporre le opportune misure di prevenzione e protezione;
3. approntare strumenti organizzativi per le emergenze, il primo soccorso, la gestione degli appalti;
4. organizzare riunioni periodiche sulla sicurezza e consultazioni con le rappresentanze dei lavoratori in materia;
5. approntare le necessarie attività di sorveglianza sanitaria;

6. organizzare idonee attività di informazione e formazione dei lavoratori;
7. prevedere attività di vigilanza per verificare il concreto rispetto, da parte dei lavoratori, delle procedure e delle istruzioni impartite in materia di sicurezza sul lavoro;
8. acquisire le documentazioni e certificazioni di legge per garantire la conformità dei luoghi e degli strumenti di lavoro;
9. attuare periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure.

La politica per la salute e la sicurezza sul di ESSITY è definita e documentata dal vertice aziendale nell'ambito della politica generale dell'azienda; essa definisce la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.
La politica aiuta a dimostrare:

- l'impegno dell'azienda alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori come parte integrante della gestione
- aziendale;
- il concreto impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- il privilegio per le azioni preventive, a seguito di approfondita valutazione dei rischi;
- la finalità di miglioramento continuo;
- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'assunzione di responsabilità nella gestione della SSL da parte dell'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno alla formazione e sensibilizzazione dei lavoratori nello svolgimento dei loro compiti in sicurezza e per l'assunzione delle loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, soprattutto attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno al riesame periodico della politica stessa e del sistema di gestione attuato;
- l'impegno alla definizione e diffusione all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione.

Nella definizione della politica di SSL la società considera:

- l'attività svolta e della dimensione aziendale;
- la natura e del livello dei rischi presenti;
- la tipologia dei contratti di lavoro;
- i risultati dell'analisi iniziale o del monitoraggio successivo.

OMISSIS

15- PARTE SPECIALE G RIGUARDANTE ART. 24 BIS - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

1. I REATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Falsità nei documenti informatici (art. 491-bis cod. pen.)*
- *Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.)*
- *Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.)*
- *Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.)*
- *Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617 quater cod.pen.)*
- *Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617 quinquies cod.pen.)*
- *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen)*
- *Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635 ter cod. pen.)*
- *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen)*
- *Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.)*
- *Frode informatica (art. 640-ter cod. pen.)*
- *Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies cod.pen)*

OMISSIS

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Obiettivo della presente parte speciale è di fare in modo che tutti i Destinatari, amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle aree di attività a rischio, nonché collaboratori esterni e partners, nella misura in cui

sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto, dalla parte speciale stessa, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati.

La presente parte speciale ha la funzione di:

a) fornire i principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del modello
b) fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali, chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nell'espletamento di tutte le operazioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari devono, in generale, conoscere e rispettare, con riferimento alla rispettiva attività, le regole ed i principi contenuti nel Codice di condotta e in tutti i documenti aziendali atti a regolare tali attività. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- *il codice di condotta*
- *ogni altro documento/procedura instaurata relativamente al trattamento dei dati tramite supporti informatici*
- ogni altra normativa relativa al sistema di controllo interno in essere

Ai collaboratori esterni deve essere resa nota l'adozione del modello e del codice di condotta, da parte della società: il rispetto dei principi contenuti in tali documenti costituisce obbligo contrattuale a carico di tali soggetti.

La presente parte speciale prevede l'espresso DIVIETO, a carico degli esponenti aziendali, in via diretta, ed a carico dei collaboratori esterni, tramite apposite clausole contrattuali, di:

1. porre in essere comportamenti tali, da integrare le fattispecie di reato informatico e trattamento illecito di dati come individuate nella presente Parte Speciale
2. porre in essere comportamenti che, sebbene non risultino tali, da costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

a) effettuare accessi e qualsiasi operazione ai sistemi informatici altrui e ai dati altrui, se non autorizzata da apposito accordo contrattuale e comunque con violazione della normativa in vigore e delle procedure interne esistenti in materia di trattamento dei dati personali;
b) utilizzare i sistemi informatici della Società per finalità non connesse alla mansione svolta o comunque contrarie al Codice di condotta e ai principi inclusi nel presente Modello;

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni oltre alle regole di cui al Modello ed alla presente Parte Speciale, i Destinatari sono tenuti a conoscere ed osservare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti:

1) la politica aziendale relativa alla gestione degli accessi logici a reti, sistemi, dati e applicazioni;
2) la politica aziendale relativa alla gestione delle credenziali personali (username e password);
3) l'impegno alla corretta gestione delle informazioni di cui si viene a conoscenza per ragioni operative.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra ESSITY si è dotata di apposite procedure volte ad attuare i principi di cui al GDPR in materia di privacy ed ha nominato un Responsabile in materia per il controllo degli adempimenti di legge e le opportune verifiche in merito alla effettiva operatività delle procedure. Le stesse impediscono ai soggetti che utilizzano strumenti informatici l'accesso a banche dati non connesso alle effettive necessità legate alla funzione aziendale svolta.
Inoltre la Società organizza periodici corsi di formazione e aggiornamento in materia di trattamenti dei dati al fine di formare e sensibilizzare in merito all'importanza di accessi a dati e strumenti altrui solo nel rispetto dei diritti e della riservatezza altrui.
I medesimi principi sono attuati nel trattamento da parte della Società dei dati e degli strumenti in uso ai dipendenti.

OMISSIS

16- Parte speciale H relativa l'art. 25 bis lettera f)bis - Falsita' in strumenti o segni di riconoscimento

1 I REATI

La legge 23 luglio 2009 n. 99 ha inserito la lettera f) all'elenco di reati previsti dall'art. 25 bis del D.lgs.231 e per i quali è prevista la punibilità dell'Ente.
L'art. 25 bis, all'origine, prevedeva la sanzionabilità per le ipotesi di reato relative a falsità in monete carte di pubblico credito e valori di bollo. Oggi, con la recente integrazione, le persone giuridiche sono potenzialmente punibili anche per la contraffazione di strumenti o segni di riconoscimento.
In particolare la norma prevede una sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote in caso di commissione dei reati di cui agli artt. 473 e 474 c.p.
L'art. 473 del codice penale è relativo alla contraffazione, alterazione e uso di marchi o segni distintivi, ovvero brevetti, modelli e disegni
L'art. 474, invece, punisce l'introduzione nello Stato e/o il commercio di prodotti con segni falsi.

2- AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

In occasione dell'implementazione dell'attività di *risk mapping*, sono state individuate, nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale di ESSITY, delle aree considerate 'a rischio', ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 bis lettera f) bis (art. 473 e 474 c.p.), anche se, nella realtà, vista la tipologia di attività svolta dall'Azienda, appare essere un rischio assai remoto.
In relazione ai ciascuna area 'a rischio', sono stati individuati i Ruoli Aziendali coinvolti e le relative attività cd. 'sensibili', ovvero quelle specifiche attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati in considerazione della sussistenza di rapporti diretti con gli organismi pubblici e/o i soggetti sopra individuati.
Di seguito è riepilogato il quadro in precedenza esposto.

OMISSIS

14 Parte speciale I relativa ai delitti contro l'industria e il commercio ex art 25 bis 1

Si riporta di seguito una sintetica descrizione dei reati richiamati nell'art. 25 bis 1, come introdotto nel Decreto 231/2001 dall'art. 17, comma 7, lettera b) della Legge 23 luglio 2009 n. 99, fermo restando che, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la Società potrebbe essere considerata responsabile anche qualora le fattispecie siano integrate nella forma del tentativo.

1- I REATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.).*
- *Illecita concorrenza con minaccia o violenza* (art. 513 Bis c.p.).
- *Frodi contro le industrie nazionali* (art. 514 c.p.)
- *Frode nell'esercizio del commercio* (art. 515 c.p.)
- *Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine* (art. 516 c.p.)
- *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci* (art. 517 c.p.)
- *Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale* (art. 517 ter c.p.)
- *Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari* (articolo 517 Quater c.p.)

OMISSIS

15 Parte spaciale I relativa ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita art 25-octies

1. I REATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Ricettazione (art. 648 cod. pen.)*
- *Riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.)*
- *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cod. pen.)*

OMISSIS

16 Parte speciale relativa al delitto di autoriciclaggio ex art. 25-octies

1- IL REATO

Con l'approvazione della Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (di seguito anche la "Legge"), in vigore dal 1° gennaio 2015, è stato introdotto nell'ordinamento italiano, all'art. 648-ter.1 del codice penale, il delitto di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 (art. 25-octies).

Il testo del nuovo art. 648-ter.1 è il seguente:

"Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dai casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648".

2. AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

Nella valutazione dei rischi di commissione del reato di autoriciclaggio, occorre tener conto del fatto che la commissione dello stesso necessita di due distinti elementi:

a. la commissione di (o concorso in) un delitto non colposo che ha generato la provvista (denaro, beni o altre utilità);

b. l'impiego, la sostituzione, il trasferimento della provvista

- in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative
- in modo da ostacolarne concretamente la provenienza delittuosa.

OMISSIS

17 Parte speciale relativa ai delitti in strumenti di pagamento diversi dai contanti ex art 25-octies 1.

1. I REATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 6 per la descrizione dei singoli reati:

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

2. AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

Le attività a rischio comprendono le operazioni di Essity nel cui ambito potrebbero verificarsi i reati indicati nel paragrafo precedente. Le attività a rischio sono state individuate nella fase di identificazione dei processi sensibili e sono costituite dalla …..

OMISSIS

18 Parte speciale relativa ai delitti in materia di violazione del diritto di autore ex art 25-nonies

Si riporta di seguito l'elenco dei reati richiamati nell'art. 25 nonies del Decreto, come introdotto dall'art. 15 della Legge n. 99/2009 in materia di diritto d'autore con riferimento alla Legge n.633/1941.
La nomenclatura contiene implicitamente la descrizione del comportamento punibile.
Resta fermo che, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la Società potrebbe essere considerata responsabile anche qualora le fattispecie siano integrate nella forma del tentativo.

1- I REATI

- Messa a disposizione in sistemi di reti telematiche di opera dell'ingegno protetta (art. 171 comma 1, lett. A-bis e comma 3 Legge n. 633/1941)
- Duplicazione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale di programmi in supporti non contrassegnati dalla SIAE (art. 171 bis Legge n. 633/1941)
- Duplicazione, trasmissione, diffusione, distribuzione di opere dell'ingegno (art.171 ter Legge n. 633/1941)
- Omessa o falsa comunicazione alla SIAE (art. 171 septies Legge n. 633/1941)
- Vendita, installazione, utilizzo di decodificatori di trasmissioni ad accesso condizionato (art. 171 octies Legge n. 633/1941)

OMISSIS

18 Parte speciale N relativa art 25 decies reati transnazionali, contro il crimine organizzato, il traffico di migranti, l'intralcio alla giustizia

1. I REATI

Per quanto concerne la presente Parte Speciale, si provvede ad elencare di seguito i reati in essa contemplati, rinviando all'Allegato 4 per la descrizione dei singoli reati:

- *Associazioni per delinquere (art. 416 cod. pen.)*
- *Associazione mafiosa (art. 416 bis cod. pen.)*
- *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 43/73)*
- *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 T.U. D.P.R. 309/90)*
- *Associazione per delinquere finalizzata al traffico di organi*
- *Traffico di migranti (art. 12 commi 3, 3bis, 3 ter, 5 – T.U. D.Lgs. 286/98)*
- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 377 bis cod. pen.)*
- *Favoreggiamento personale (art. 378 cod. pen.)*

OMISSIS

19 Parte speciale O relativa art 25-undecies reati ambientali

1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce ai **reati ambientali** richiamati dalla disposizione di cui all'**art. 25-undecies** del D. Lgs. 231/2001.

Il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121 ha determinato l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'**art. 25-undecies Reati ambientali**, che introduce un nuovo catalogo di reati presupposto della responsabilità degli enti che ricomprende le seguenti fattispecie.

Inquinamento idrico
1) scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
2) scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
3) violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
4) scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Rifiuti
1) raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
2) realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
3) inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
4) miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
5) deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
6) predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
7) traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
8) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
9) violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Bonifica siti inquinati
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Inquinamento atmosferico
Superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).

Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (c.d. Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973)
1) importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150);
2) falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150).

Ozono
Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549).

Inquinamento navi
1) sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
2) sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).
Nuove fattispecie di reati ambientali introdotti dal d.lgs. n. 121/2011
1) uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.)
2) distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.).

Con l'entrata in vigore della legge n. 68/2015 sono entrati in vigore una serie di nuovi illeciti il cui compimento darà luogo non solo alla responsabilità penale del soggetto agente, ma anche a quella para-penale dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale ha agito.
Nello specifico si tratta dei reati di:

- Inquinamento ambientale (452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Traffico ed abbandono materiale ad altra radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al compimento di ecoreato (art. 452-octies c.p.)

Questa norma comporta, pertanto, che le aree che possono, anche solo astrattamente, determinare un possibile reato ambientale debbano essere considerate "a rischio" e debbano essere presidiate a prescindere da ogni valutazione di merito sulla concreta possibilità di realizzazione di reati.

In genere, i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico, e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello.
I reati considerati in questa Parte Speciale sono invece di **natura colposa,** ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto, e pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo, è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far si che i Destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

La presente Parte Speciale ha lo **scopo** di:

- individuare ed illustrare le fattispecie di reati in violazione della normativa ambientale per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa in capo a ESSITY;
- indicare i "principi di comportamento" e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di ESSITY (Destinatari in generale), sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente i reati in tema ambientale;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

OMISSIS

20 Parte speciale P relativa art 25-duodecies reato impiego di lavoratori terzi privi di permesso di soggiorno

1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce al **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** richiamato dalla disposizione di cui all'**art. 25-duodecies** del D. Lgs. 231/2001.

Per effetto dell'entrata in vigore del **D.Lgs. n. 109/2012**, avvenuto il 9 Agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con la fattispecie criminosa di cui sopra.

In dettaglio, l'art. 25-duodiecies prevede che:
"In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro"

L'art. 22, comma 12, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:
"Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato".

L'art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:
"Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:
a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale sono, oltre a quelle sopra riportate alle lettere a) e b), *"l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro"*.

In sintesi, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000€, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro):
- in numero superiore a tre;
- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

La presente Parte Speciale ha lo **scopo** di:
- individuare ed illustrare le fattispecie di reati relativi all'impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa in capo a ESSITY;

- indicare i "principi di comportamento" e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di ESSITY (Destinatari in generale), sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente il reato relativo all'art. 25-duodecies;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

OMISSIS

21 Parte speciale Q relativa art 25-ter s-bis) reato di corruzione tra privati

1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce ai **reati di corruzione tra privati** e di **istigazione alla corruzione** richiamati dalle disposizioni di cui all'**art. 25-ter s) bis** del D. Lgs. 231/2001.

Per effetto dell'entrata in vigore del **DDL. n. 190/2012**, avvenuto il 28 Novembre 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con la fattispecie criminosa di cui sopra e del reato di induzione indebita a dare o premettere utilità trattato nella parte dei reati speciali verso la PA. Successivamente con l'entrata in vigore del D.Lgs. 38/2017, recante "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato", entrato in vigore il 15 Aprile 2017, è stato riformulato il delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. ed è stato introdotto la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione disciplinata dall'art. 2635-bis del codice civile.

Per quanto riguarda il **reato di corruzione tra privati**, l'art. 2635 del codice civile prevede che:

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di societa' o enti privati che**,** anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per se' o per altri, denaro o altra utilita' non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedelta', sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto e' commesso da chi nell'ambito organizzativo della societa' o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.
2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.
3. Chi, anche per interposta persona, offre, promette o da' denaro o altra utilita' non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, e' punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.
5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi
6. Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle **utilita' date, promesse o offerte**".

Per quanto riguarda il D.Lgs. 231, il DDL. n. 190/2012 ha previsto l'inserimento dell'**art. 25-*ter*, comma 1, lettera s-*bis*)** per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'art. 2635 di cui sopra, .

La presente Parte Speciale ha lo **scopo** di:

- individuare ed illustrare le fattispecie di reati relativi di corruzione tra privati per i quali, in caso di commissione da parte di soggetti aziendali con contemporaneo interesse o vantaggio per l'Azienda, è prevista la responsabilità amministrativa in capo a ESSITY;
- indicare i "principi di comportamento" e le procedure che gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti, nonché i consulenti e partner di ESSITY (Destinatari in generale), sono chiamati ad osservare ai

fini della corretta applicazione del modello per quanto inerente il reato relativo all'art. 25-ter lettera s-bis;

- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai responsabili delle funzioni aziendali gli elementi di riferimento per l'esercizio delle attività di controllo, monitoraggio e verifica.

OMISSIS

22 Parte speciale relativa art 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001 – Reati tributari

1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce ai **reati fiscali** richiamati dalle disposizioni di cui all'**art. 25-quinquiesdecies** del D. Lgs. 231/2001.

La descrizione dei reati è riportata nell'Allegato 5.

2. AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

Tramite l'attività di *risk mapping*, sono state individuate, le aree considerate "a rischio reato", ovvero dei settori e/o dei processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati tributari indicati nell'Allegato 4.

Lo schema seguente sintetizza le attività sensibili mappate in relazione ai reati tributari previsti dal D.lgs. 231/2001, effettuando una differenziazione tra le attività nell'ambito delle quali si realizza la commissione del reato (c.d. attività sensibili dirette) e quelle relative alle fasi di preparazione del reato (c.d. attività sensibili strumentali):

Reato tributario	Attività sensibili dirette	Attività sensibili strumentali
Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis, D.lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, D.lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis

Dichiarazione infedele (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere[6], art. 4 D.Lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Omessa dichiarazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 5 D.Lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis
Indebita compensazione (in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere, art. 10 quater D.Lgs. 74/2000)	Omissis	Omissis

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

3.1. Principi generali

Al fine di prevenire la commissione dei reati tributari, i Destinatari del Modello, che svolgono la propria attività nell'ambito delle aree a rischio reato sono tenuti al rispetto delle regole generali di comportamento e principi di condotta di seguito riportati.

In particolare, i Destinatari:

a) non devono perseguire finalità di evasione di imposte sui redditi o sul valore aggiunto, o di altre imposte in generale, né nell'interesse o vantaggio della Società, né nell'interesse o vantaggio di terzi;
b) nelle dichiarazioni relative a dette imposte, e nella loro predisposizione, non devono introdurre elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. A tale riguardo:
    - devono controllare che le fatture e i documenti contabili si riferiscano a prestazioni effettivamente svolte da parte dell'emittente delle fatture/documenti ed effettivamente ricevute dalla Società;
    - non devono registrare nelle scritture contabili obbligatorie, né detenere ai fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria, fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
    - devono verificare la regolare applicazione dell'imposta sul valore aggiunto;
c) devono astenersi dal compiere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente nonché dall'avvalersi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e a indurre in errore l'amministrazione finanziaria;
d) devono astenersi dall'indicare nelle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi o crediti e rite-

[6] Per configurare una responsabilità amministrativa ai sensi dell'art. 25-quinquiesdecies 1-bis l'evasione dell'iva, frutto delle operazioni transfrontaliere, deve essere per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

nute fittizi;

e) devono astenersi dall'emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;

f) devono custodire in modo corretto ed ordinato le scritture contabili e gli altri documenti di cui sia obbligatoria la conservazione ai fini fiscali (compresa la corrispondenza commerciale), approntando misure di sicurezza fisiche e/o informatiche che impediscano eventuali atti di distruzione e/o occultamento;

g) devono astenersi dall'alienare simultaneamente o dal compiere altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva da parte dell'amministrazione finanziaria, con il fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relative a dette imposte.

La Società garantisce l'attuazione del principio di segregazione dei ruoli in relazione alle attività di gestione delle contabilità aziendale e nella successiva trasposizione nelle dichiarazioni tributarie assicurando, in particolare, il rispetto degli elementi di controllo indicati nel paragrafo precedente.

Ai componenti degli Organi Sociali e ai dipendenti che per conto della Società intrattengono rapporti con l'Agenzia delle Entrate e le Autorità fiscali deve essere attribuito formale potere in tal senso. Devono inoltre essere chiare e formalizzate (attraverso deleghe, procure e/o codificate nei mansionari/procedure aziendali) le responsabilità aziendali nella gestione dei processi amministrativi, fiscali e nei processi attinenti al ciclo attivo e passivo.

I consulenti esterni che supportano la Società in fase di predisposizione e trasmissione delle dichiarazioni IVA, società di capitali ed IRAP devono essere vincolati contrattualmente al rispetto degli obblighi e divieti di cui al presente Modello, tramite specifica clausola contrattuale.

3.2. Principi procedurali specifici

OMISSIS

23 Parte speciale – Altri reati

1. I REATI

La presente Parte Speciale si riferisce ai seguenti reati:

- **razzismo e xenofobia** richiamati dalle disposizioni di cui all'**art. 25-terdecies** del D. Lgs. 231/2001;
- **frode sportiva** previsto dall'art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001;
- **contrabbando** previsto dall'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001;
- **delitti contro il patrimonio culturale** previsti dall'art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/2001;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** previsti dell'art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001.

La descrizione dei reati è riportata nell'Allegato 5.

2. AREE POTENZIALMENTE A RISCHIO

OMISSIS

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

3.1. Principi generali

La presente parte speciale definisce delle regole di comportamento rivolte ad amministratori, dirigenti e dipendenti operanti nelle suddette aree di attività a rischio. Tali soggetti vengono definiti, nel loro insieme, Destinatari. Obiettivo della presente parte speciale è di fare in modo che tali Soggetti, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, siano a conoscenza delle regole di condotta ed operino in conformità con quanto indicato dalla parte speciale stessa, al fine di prevenire il verificarsi dei reati di:

- razzismo e xenofobia;
- contrabbando.

OMISSIS

24 Allegati al Modello 231

OMISSIS