



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

adottato da:

Cartiere Paolo Pigna S.p.A.

Sede legale: Via D. Pesenti 1, Alzano Lombardo (BG)

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/03/2019

Versione 02 - delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/03/2022

Versione 03 - delibera del Consiglio di Amministrazione del 04/12/2023

INDICE

INDICE.....	2
1. DEFINIZIONI	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
2.1. La responsabilità amministrativa degli Enti	6
2.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto	8
2.3. Le Linee Guida	10
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
3.1. Finalità, obiettivi e struttura.....	10
3.2. Destinatari	11
3.3. Codice Etico.....	11
4. LA SOCIETÀ	12
4.1. Struttura organizzative e corporate governance	12
4.2. Corporate Governance	13
4.2.1. Consiglio di Amministrazione	13
4.2.2. Collegio Sindacale	13
4.2.3. Assemblea dei Soci.....	14
4.3. Il sistema di Controllo Interno	14
5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE	14
5.1. Diffusione al personale interno	14
5.2. Diffusione a consulenti e collaboratori esterni	15
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	15
6.1. Sanzioni per il personale dipendente.....	16
6.2. Sanzioni per il personale dirigente.....	17
6.3. Sanzioni per gli Amministratori	18
6.4. Sanzioni per il Collegio Sindacale.....	18
6.5. Sanzioni per l'Organo di Vigilanza	19
6.6. Sanzioni per i fornitori e gli altri soggetti terzi	19
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
7.1. Requisiti.....	19
7.1.1. Autonomia	20
7.1.2. Indipendenza.....	20
7.1.3. Professionalità.....	20
7.2. Durata.....	20
7.3. Nomina	21
7.4. Compenso	22
7.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	22

7.6. Flussi informativi	23
7.6.1. Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza.....	23
7.6.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza	23
7.7. Sistema delle deleghe e delle procure	25
7.8. Indirizzo elettronico e raccolta informazioni	25
7.9. Whistleblowing – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023..	25
7.10. Periodicità e modalità di convocazione.....	26
7.11. Costituzione dell'Organismo e validità delle deliberazioni	26
8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	27

Allegati

- allegato 1 Procedura Whistleblowing

1. DEFINIZIONI

Società: Cartiere Paolo Pigna S.p.A. (di seguito per brevità “**Società**” o anche “**Pigna**”).

D.lgs. 231/01 (di seguito anche “**Decreto**”): Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle imprese giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche e integrazioni.

Attività sensibili: sono le attività poste in essere da Pigna nello svolgimento dell’attività d’impresa, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati ai sensi del summenzionato Decreto.

Consulenti: sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Comitato Whistleblowing e/o gestore/i del canale di segnalazione: (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

Destinatari: si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale di Pigna definendo in tal modo i dipendenti, anche all'estero, di Pigna nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per Pigna o per una sua unità organizzativa, Organi Societari inclusi (Amministratori, Sindaci, etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Pigna a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento delle sue attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell’interesse o a vantaggio di Pigna in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio partner in joint-venture, soci in iniziative di business etc.);
- nonché tutte le persone elencate all’art. 3 comma 3 del d.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

Dipendenti: sono i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, siano essi Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati.

Collaboratori: si intendono le persone fisiche che svolgono per conto di Pigna un incarico di collaborazione autonoma coordinata e continuativa o occasionale, a progetto, senza vincolo di subordinazione. Ai fini del Modello organizzativo, i collaboratori rientrano tra i “Destinatari” al pari dei dipendenti.

CCNL: si intendono i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Gruppo: Pigna e le sue controllate.

P.A.: si intende la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio). Per una più completa definizione si rimanda alla Sezione I – Reati contro la PA.

Pubblico ufficiale: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.). Riveste la qualifica di pubblico ufficiale, ai sensi dell'art. 357 c.p., non solo colui il quale con la sua attività concorre a formare quella dello Stato o degli altri enti pubblici, ma anche chi è chiamato a svolgere attività aventi carattere accessorio o sussidiario ai fini istituzionali degli enti pubblici, poiché pure in questo caso ha luogo, attraverso l'attività svolta, una partecipazione, sia pure in misura ridotta, alla formazione della volontà della P.A. Ne consegue che, perché si rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, non è indispensabile svolgere un'attività che abbia efficacia diretta nei confronti dei terzi, giacché ogni atto preparatorio, propedeutico ed accessorio, che esaurisca nell'ambito del procedimento amministrativo i suoi effetti certificativi, valutativi o autoritativi (seppure destinato a produrre effetti interni alla P.A.), comporta, in ogni caso, l'attuazione completa e connaturale dei fini dell'ente pubblico, e non può essere isolato dall'intero contesto delle funzioni pubbliche (Cass. Pen. sez. VI, 05/05/2004, n. 21088).

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Autorità: si intendono tutti gli organismi pubblici di vigilanza e/o di controllo.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.

Organi Sociali: sono sia l'organo amministrativo che il collegio sindacale della Società.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Codice Etico: Codice di valori adottato da Pigna, che formalizza i valori fondanti ed i principi generali di comportamento della Società e del Gruppo, raccomandazioni, obblighi e/o divieti a cui i Destinatari dello stesso devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività; è parte integrante del presente Modello.

Reati presupposto: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/01 e sue successive modificazioni o integrazioni da cui da cui può derivare la responsabilità amministrativa della Società.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Protocolli di prevenzione: si intendono tutti gli atti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire.

Procedura: documento organizzativo che descrive ruoli, responsabilità e modalità operative di realizzazione di un processo aziendale.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. “Testo unico della finanza”.

TUS: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. “Testo unico sulla sicurezza”.

Vertice delle Società: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Whistleblowing policy: la procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela ai sensi del D.lgs. 24/2023.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1. La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 30*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale italiano il concetto secondo cui anche un Ente può essere considerato responsabile in sede penale per taluni reati, qualora sia dimostrabile che questi sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti ad esso collegati (dipendenti, preposti, agenti, consulenti, collaboratori, ecc.). Detta responsabilità si aggiunge, di fatto, a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Alla base di una simile riforma vi è l’intenzione, da parte del Legislatore, di attribuire all’Ente una specifica **funzione di garanzia**, volta ad adottare ogni misura idonea e necessaria a prevenire comportamenti illeciti realizzati nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti a vario titolo coinvolti nell’attività aziendale, pena l’applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive a danno del patrimonio e degli interessi dell’ente stesso.

Le disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. 231/2001 trovano applicazione esclusivamente per i reati in esso espressamente richiamati (cd. **Reati Presupposto**, paragrafo 2.2).

L’art. 5 del D.lgs. 231/2001 prevede che un’impresa venga chiamata a rispondere della propria responsabilità amministrativa allorquando si verificano una o più condotte delittuose, riferite anche ad una sola delle fattispecie di Reato Presupposto, realizzate da soggetti in cd. “*posizione apicale*” (“*soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, soggetti che esercitano, **anche di fatto**, attività di gestione e controllo della stessa*”, Art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), oppure da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” di uno dei soggetti sopra individuati (interni all’organizzazione aziendale, come i dipendenti, ma anche esterni, come collaboratori, consulenti, ecc.).

A questo proposito, lo stesso art. 5 specifica che la responsabilità amministrativa della Società si riferisce solo ai casi in cui tale condotta delittuosa sia stata commessa dai soggetti sopra individuati nell’**interesse** o nel **vantaggio** dell’ente, escludendo esplicitamente (art. 5, comma 2), quindi, l’insorgere di tale responsabilità qualora il soggetto responsabile del reato abbia agito “*nell’interesse proprio o di terzi*”.

Una Società può essere **esonerala** dalla responsabilità amministrativa qualora riesca a provare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**.

Nel definire le modalità di esenzione dalla responsabilità amministrativa, il D.lgs. 231/2001 opera una significativa differenziazione rispetto alla tipologia di soggetto che materialmente commette il fatto illecito.

1. Nel caso in cui l’autore del reato sia individuato in un soggetto in “*posizione apicale*” (Art. 6, comma 1 del Decreto), la Società non risponde di responsabilità amministrativa qualora:
 - a. sia stato **adottato**, ed **efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della stessa fattispecie di quello verificatosi;
 - b. sia stato attribuito un compito di vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ovvero l’Organismo di Vigilanza;
 - c. gli autori del reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
 - d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza sopra specificato.

2. Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza di soggetti in “posizione apicale”, la Società è ritenuta responsabile a livello amministrativo nel caso in cui tale reato sia stato reso possibile dall’inosservanza, da parte dei vertici aziendali, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi attribuiti, a meno che non sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell’illecito, un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

L’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, inoltre, può rivelarsi un utile strumento di tutela anche se realizzata successivamente alla commissione del reato: qualora, infatti, la Società adotti il proprio modello prima dell’apertura del dibattimento di primo grado può ottenere l’applicazione in misura consistentemente ridotta delle sanzioni pecuniarie (v. art. 12, comma 2, lett. b) e c.3 del Decreto) ed essere esentata dalle eventuali sanzioni interdittive applicabili (v. art. 17, comma 1, lett. b) del Decreto). Infine, l’art. 49 comma 1 del Decreto prevede che la Società, decidendo di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo – oltre ad altre, necessarie, iniziative – possa richiedere anche in corso di causa la sospensione delle eventuali misure cautelari, concorrendo addirittura alla revoca delle stesse nel momento in cui tale modello è effettivamente adottato ed attuato (v. art. 50, comma 1 del Decreto).

I requisiti fondamentali che un modello organizzativo deve possedere per essere ritenuto potenzialmente idoneo a prevenire la commissione di reati sono previsti dall’Art. 6, comma 2 del Decreto, e comprendono:

- ✓ l’individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi eventuali reati presupposto ex D.lgs. 231/2001;
- ✓ la predisposizione di specifici protocolli e procedure finalizzati a programmare la formazione ed i processi decisionali dell’impresa in relazione ai reati da prevenire, in maniera tale da ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati;
- ✓ l’individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ✓ l’istituzione di apposite procedure informative nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- ✓ l’introduzione di un idoneo sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare eventuali inosservanze del modello e delle relative procedure da parte dei soggetti destinatari.

In relazione alla responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, il Legislatore ha previsto un articolato sistema di strumenti sanzionatori, che comprende:

1. **Sanzioni pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell’Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell’illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di *“assicurare l’efficacia della sanzione”*;

A questo proposito, il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni:

- a. La prima, finalizzata a determinare il numero delle quote (compreso tra cento e mille) tenendo conto:
 - ✓ della gravità del fatto;
 - ✓ del grado di responsabilità dell’Ente;
 - ✓ dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- b. La seconda, finalizzata a determinare il valore delle quote (da un minimo di 258,23 Euro ad un massimo di 1.549,37 Euro, e comunque entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati). Detto valore deve essere fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.lgs. n. 231 del 2001).

La sanzione pecuniaria può essere, in alcuni casi, comminata in misura ridotta, come previsto dall’articolo 12, D.lgs. n. 231 del 2001.

2. **Sanzioni interdittive**, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11 comma 1 D.lgs. n. 231 del 2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste sono:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e debbono avere durata compresa tra tre mesi e due anni. La loro applicazione è prevista solo per alcuni dei Reati Presupposto indicati dal Decreto.

Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno.

Le sanzioni interdittive vengono applicate, in virtù di quanto previsto dall'articolo 13 del D.lgs. 231/2001, allorché si verificano le seguenti condizioni:

- ✓ "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative", ovvero
- ✓ "in caso di reiterazione degli illeciti" (ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 231 del 2001, "si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva").

4. **Pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva, avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale

5. **Confisca** del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato Articolo 10 del D.lgs. n. 231 del 2001.

2.2. Le fattispecie di reato individuate dal Decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati individuati dal Decreto stesso e successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto; e non è sanzionabile, con riferimento alla responsabilità ex D.lgs. 231/2001, per qualsiasi altra tipologia di illecito commesso durante lo svolgimento delle proprie attività.

Sebbene il Decreto sia in continua evoluzione nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli artt. 24 e seguenti i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, cd. "reati presupposto".

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro. Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono stati significativamente ampliati a seguito di successive integrazioni legislative.

Alla data di approvazione del presente documento, le fattispecie astratte di reato sono:

- ✓ Reati contro la Pubblica Amministrazione, incluso il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità, introdotto dalla Legge n. 190/2012 (artt. 24 e 25).
- ✓ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis).
- ✓ Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter).
- ✓ Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis).
- ✓ Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1).
- ✓ Reati societari (art.25 ter).
- ✓ Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater).
- ✓ Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies).
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1).
- ✓ Abusi di mercato (art. 25 sexies).
- ✓ Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies).
- ✓ Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25 octies).
- ✓ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)
- ✓ Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies).
- ✓ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies).
- ✓ Reati ambientali (art. 25 undecies).
- ✓ Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).
- ✓ Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).
- ✓ Reati Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies) (pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 con «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017» entrato in vigore il 12 dicembre 2017).
- ✓ Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies).
- ✓ Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies).
- ✓ Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies).
- ✓ Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).
- ✓ Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies).
- ✓ Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies).

Per quanto riguarda tali fattispecie di reato, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale, nonché i principi generali di condotta descritti nella Parte Speciale.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo e garantire l'attualità delle Parti Speciali previste rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa, dei processi della Società e delle modifiche legislative.

2.3. Le Linee Guida

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente documento, pertanto, Pigna ha tenuto conto delle *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001"* pubblicate da Confindustria.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Finalità, obiettivi e struttura

L'adozione di un Modello Organizzativo conforme al D.lgs. 231/2001 rappresenta per Pigna uno strumento:

- ✓ di garanzia e prevenzione rispetto alla commissione di illeciti;
- ✓ di sensibilizzazione verso tutti coloro che operano in nome e per conto di Pigna, con particolare riferimento ai soggetti impegnati nelle "aree di attività a rischio";
- ✓ di tutela dei propri interessi dagli effetti negativi derivanti dall'eventuale applicazione di sanzioni interdittive;
- ✓ di verifica, revisione ed ottimizzazione dei processi e dei protocolli interni, nonché dei relativi sistemi di controllo, a beneficio di tutta l'organizzazione aziendale.

Il Modello Organizzativo dimostra, inoltre, che Pigna non tollera e disconosce comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale dell'azienda.

Il processo che ha portato all'elaborazione del presente Modello ha dapprima richiesto una corretta individuazione dei potenziali rischi di reato connessi all'attività aziendale, attraverso un'analisi del rischio che ha riguardato le seguenti attività:

- ✓ **individuazione rischi specifici:** sulla base dell'analisi della struttura, dell'attività e dell'organizzazione dell'azienda, si identificano le aree ed i processi più verosimilmente sottoposti al rischio di commettere reati rientranti nella disciplina del D.lgs. 231/2001;
- ✓ **analisi del sistema di controllo esistente:** viene approfondita l'analisi organizzativa attraverso una verifica delle procedure gestionali, dei protocolli, dei flussi informativi e delle istruzioni già in essere presso l'azienda, con particolare riferimento alla loro adeguatezza ed all'efficacia preventiva rispetto ai reati specifici individuati;
- ✓ **adeguamento del sistema di controllo preventivo:** a seguito di un'attività di *'gap analysis'*, vengono individuati eventuali correttivi e/o integrazioni da apportare al sistema di controllo esistente, al fine di rendere a tutti gli effetti accettabile il livello di rischio di commissione degli illeciti individuati.

Pigna, grazie al lavoro propedeutico all'adozione del Modello, intende dotarsi di un sistema di procedure, protocolli e controlli strutturato ed efficace, che sia in grado di ridurre a livelli accettabili, se non addirittura di eliminare, eventuali rischi connessi alla commissione di reati rilevanti in ambito di D.lgs. 231/2001.

Come chiaramente dichiarato nel Codice Etico, infatti, Pigna è contraria alla commissione di qualsivoglia tipo di illecito (penale, amministrativo e civile), anche nel caso in cui questo sia apparentemente ed erroneamente configurabile nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il presente Modello costituisce per Pigna lo strumento attraverso il quale monitorare e gestire i processi potenzialmente a rischio, prevenire eventuali comportamenti illeciti, sanzionare, reprimere e contrastare possibili violazioni alle regole ed ai principi aziendali.

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali.

La Parte Generale, oltre a fornire una breve introduzione alla normativa e le fattispecie individuate dal decreto ed applicate a Pigna, punta a descrivere:

- ✓ la struttura organizzativa e la governance di Pigna;
- ✓ i principi costitutivi del sistema disciplinare;
- ✓ i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza
- ✓ adozione, diffusione e aggiornamento del modello

Le Parti Speciali, invece, sono riferite ad ogni singola Area a rischio individuata in sede di mappatura e di *'risk assessment'*. Per ciascuna Area ed Attività vengono, infatti, identificate le specifiche modalità di contenimento del rischio, evidenziando le azioni e le procedure finalizzate a scongiurare o, quantomeno, a ridurre le possibilità di teorica commissione di uno o più reati presupposto.

Nell'identificazione di azioni e procedure di contenimento del rischio, Pigna adotta i seguenti principi:

- ✓ chiara identificazione e separazione, laddove possibile, di compiti e responsabilità riconducibili a processi a rischio;
- ✓ sviluppo di prassi e procedure ispirate a principi di trasparenza, congruità, coerenza e verificabilità, promuovendo la tracciabilità di ogni operazione;
- ✓ presenza di livelli intermedi di autorizzazione e controllo per i processi a rischio che comportano la movimentazione di denaro;
- ✓ distribuzione dei poteri autorizzativi e di firma coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese previste.

Le procedure di contenimento del rischio, che coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione e tutto il personale, saranno sottoposte a verifica di effettività da parte degli organi di controllo previsti dal sistema di governance di Pigna, ovvero il **Collegio Sindacale**, **La Società di Revisione** e l'**Organismo di Vigilanza**, nominato contestualmente all'adozione del presente Modello e dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza.

Con riferimento a quest'ultimo, il Modello individua altresì i criteri adottati per la sua composizione, le modalità attraverso le quali garantire a tale organo un continuo flusso di informazioni e l'obbligo in capo al medesimo di documentare le verifiche effettuate.

3.2. Destinatari

Il presente Modello, inclusivo dei suoi allegati, è indirizzato, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) ed i dipendenti (di seguito "**Destinatari**"). Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque ad essa legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati (collaboratori, consulenti, Partner o altri terzi vincolati da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato).

In Particolare, nell'ambito della Società, è indirizzato a:

- ✓ i membri degli Organi Sociali;
- ✓ i Dipendenti;
- ✓ i Collaboratori;
- ✓ i Fornitori;
- ✓ i Clienti.

Le prescrizioni del presente Modello si intendono come obbligatorie e vincolanti; eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello devono essere comunicate nei termini e secondo le modalità descritte nel paragrafo 6.

3.3. Il Codice Etico

L'efficacia del sistema di Controllo Interno dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. In questo contesto assume, conseguentemente, particolare importanza l'adozione, da parte di Pigna, del Codice Etico.

Il Codice Etico è strumento differente dal Modello organizzativo per natura, funzione e contenuti. Esso contiene i principi di comportamento e i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento dei suoi obiettivi. Tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Da questo punto di vista il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale e integrante del Modello giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo formando, insieme, un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

4. LA SOCIETÀ

Cartiere Paolo Pigna nasce il 30 Aprile 1839 a Vaprio d'Adda (MI), come società per la fabbricazione di carta. Per volere del fondatore, l'Ing. Paolo Pigna, la sede viene trasferita nel 1868 in provincia di Bergamo, più precisamente Alzano Lombardo, dove ancora oggi è situata la Società.

Leader in Italia nel settore cartotecnico, nel corso del tempo, Pigna ha investito in ricerca e sviluppo tecnologico e si è caratterizzata per dinamicità sul fronte delle strategie commerciali, al fine di accrescere la propria immagine sul mercato con risultati più che soddisfacenti. I prodotti a marchio Pigna sono infatti riconosciuti indubbiamente come di alta qualità e affidabilità, sia nel settore scuola che per l'uso da ufficio.

4.1. Struttura organizzative e corporate governance

A seguito dei mutamenti che hanno interessato l'organizzazione della Società, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di deliberare l'attuazione del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/01, al fine di assicurare il perfetto allineamento tra il Modello e la struttura organizzativa dell'ente.

Il modello di governance di Pigna e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi. La struttura di Pigna, infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

Pigna ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa ("**Organigramma**").

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- ✓ le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- ✓ le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- ✓ i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite apposite comunicazioni organizzative, nelle quali, per ogni dipartimento è riportata la mission specifica, che sintetizza le relative finalità e per le unità organizzative le principali aree di responsabilità.

4.2. Corporate Governance

Il modello di governance adottato da Pigna è di tipo "tradizionale": prevede la presenza di un Presidente e di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative, all'interno del quale è nominato un Amministratore Delegato, a cui viene affiancato un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, tutti di nomina assembleare.

Il Consiglio di Amministrazione nomina a sua volta un organo, l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.lgs. 231/01, con funzioni consultive e di controllo sul funzionamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il sistema di corporate governance di Pigna risulta, pertanto, articolato come di seguito descritto.

4.2.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo centrale del sistema di corporate governance della Società.

Al Consiglio spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso deferito tutto ciò che dalla Legge non sia inderogabilmente riservato all'Assemblea, oltre ai più ampi poteri di indirizzo strategico del Gruppo per una corretta ed efficiente gestione della Società, in grado di conseguire l'oggetto sociale e creare valore per gli azionisti in una prospettiva di medio lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione di Pigna è composto da 3 (tre) membri, con mandato triennale.

La nomina del Consiglio di Amministrazione è affidata all'assemblea ordinaria, secondo le modalità e i requisiti stabiliti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di Pigna è l'organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato un Amministratore Delegato a cui ha delegato, le funzioni inerenti gli adempimenti normativi, amministrativi, retributivi, contributivi, fiscali, di sicurezza e igiene del lavoro e comunque tutti gli adempimenti inerenti i rapporti con i soggetti che dalla Società percepiscono redditi di lavoro dipendente, redditi di lavoro autonomo e redditi di capitale; a coloro cui siano attribuite dette funzioni delegate spetta di esercitare, sempre in via esclusiva, tutti gli inerenti poteri decisionali e di tenere i rapporti con le Autorità e gli Uffici preposti alla trattazione di dette problematiche e pure, nelle stesse materie, con l'Autorità Giudiziaria di ogni ordine e grado.

I Poteri sono stati conferiti mediante delibera del C.d.A. e vengono aggiornati o modificati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

4.2.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Pigna è composto da 3 (tre) membri effettivi (tra cui il presidente) e 2 (due) membri supplenti, con incarico triennale, a cui è affidato il compito di vigilanza:

- ✓ sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- ✓ sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- ✓ sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

4.2.3. Assemblea dei Soci

È competenza dell'Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

4.3. Il sistema di Controllo Interno

Nel lavoro propedeutico all'adozione del presente Modello, Pigna ha previsto alcuni utili strumenti di orientamento e monitoraggio per i processi aziendali caratteristici, da affiancare al sistema di verifiche e controlli preesistente e da applicare in particolar modo alle attività a maggior rischio.

Il sistema di controllo interno così costituito comprende:

- ✓ i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e nelle Politiche di gestione della Qualità, dell'Ambiente e della Sicurezza sul Lavoro;
- ✓ il sistema di deleghe e procure;
- ✓ le istruzioni operative, le procedure aziendali, i regolamenti di gestione adottati dalla Società;
- ✓ la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- ✓ il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- ✓ il complesso di norme e regolamenti nazionali e internazionali, se applicabile.

5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria struttura.

In particolare, la diffusione dei contenuti del Modello Organizzativo ai soggetti destinatari dello stesso costituisce per la Società uno strumento di garanzia e controllo di primaria importanza.

Il presente Modello è, pertanto, oggetto di comunicazione a tutti gli stakeholder aziendali, secondo modalità e tempi definiti dall'Amministratore Delegato ed all'Organismo di Vigilanza, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che Pigna ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede della Società ed è a disposizione di chiunque voglia consultarlo. Copia del Codice Etico aziendale è, inoltre, messa a disposizione in un'area dedicata del sito internet aziendale (<https://www.pigna.it>).

5.1. Diffusione al personale interno

Pigna, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale, sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle aree a rischio reato, e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, Pigna:

- ✓ invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- ✓ pubblica il Modello sulla intranet aziendale e su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo, incluso il sito istituzionale dell'azienda;

- ✓ organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e funzioni aziendali.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano, e del fatto che gli stessi rivestano, o meno, funzioni di rappresentanza e gestione della Società. L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate, sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Pigna eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (anche ai neoassunti), non solo in ambiti strettamente attinenti alla "compliance 231", ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura del Dipendente e della funzione Ufficio Personale, disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

L'OdV collabora con i Direttori/responsabili nella determinazione delle modalità di attuazione delle previsioni del Modello nei rapporti con terze parti.

5.2. Diffusione a consulenti e collaboratori esterni

Pigna provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, con particolare riferimento a consulenti, collaboratori e/o agenti esterni che operassero in aree e con attività a rischio, dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse, fornendo loro apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Al fine di favorire il rispetto da parte dei consulenti del Modello, la Società provvederà ad inserire nei contratti di consulenza clausole standard che impegnino contrattualmente agenti e consulenti a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello. In caso di violazione alle predette regole comportamentali e procedurali prevedranno la risoluzione del rapporto con Pigna.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Come espressamente richiesto dal Decreto 231/2001, al fine di considerare efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è stato previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per la violazione delle procedure previste dal Modello, nonché delle norme del Codice Etico e della legge.

Il sistema prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società, la quale, peraltro, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle proprie attività, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine. Inoltre, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite deve essere comunicata, per iscritto, all'OdV.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- ✓ Comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- ✓ Comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

A titolo esemplificativo, costituiscono comportamenti che possono essere soggetti a procedure disciplinari i seguenti:

- ✓ La violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- ✓ La redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ L'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ La sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione aziendale previste dalle procedure;
- ✓ L'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ✓ L'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- ✓ La realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- ✓ Violazione delle misure a tutela del whistleblower, nonché coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.

6.1. Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi e dei protocolli previsti dal Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Nella definizione di sanzioni disciplinari rivolte ai dipendenti, è fatto obbligo all'impresa di rispettare le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "**Statuto dei lavoratori**") e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (nel seguito "**CCNL**").

Pertanto, qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in relazione alla sua gravità ed eventuale reiterazione, verranno comminati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ✓ **richiamo verbale o ammonizione scritta**: rappresenta di norma il provvedimento disciplinare corrispondente alle infrazioni di minore gravità.
- ✓ **multa**: consiste nella trattenuta in busta paga di un importo corrispondente ad un massimo di 3 ore di retribuzione base. In genere l'importo delle multe viene devoluto agli enti previdenziali e assistenziali aziendali o, in mancanza, all'Ente di previdenza nazionale.
- ✓ **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**: comporta necessariamente la sospensione dell'erogazione retributiva per l'intera sua durata, che non può comunque eccedere i 3 giorni previsti dalla legge.

- ✓ **licenziamento** (giustificato motivo o giusta causa): è diretto a sanzionare una condotta dolosa o colposa del lavoratore ed esaurisce tutte le ipotesi di giustificato motivo soggettivo e gran parte di quelle di giusta causa di recesso.

Dette sanzioni saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, tenendo in considerazione anche l'eventuale reiterazione dell'infrazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, della direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti di un lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria. I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

L'adequazione del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

6.2. Sanzioni per il personale dirigente

Il rapporto dirigenziale è caratterizzato dalla natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto prescritto dal presente Modello e l'obbligo a che gli stessi lo facciano rispettare è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Il presente Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti della Società mediante invio dello stesso in forma elettronica e in ogni modo presente per la consultazione presso la sede della Società.

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

In caso di violazione da parte di un dirigente, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare anche al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, compresa l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Costituiscono illecito disciplinare anche:

- ✓ la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- ✓ la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;

- ✓ la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- ✓ l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

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

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

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

All'esito del giudizio penale, confermativo della violazione del Modello da parte del dirigente, lo stesso sarà soggetto alle misure sanzionatorie sopra esposte.

Resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per eventuali danni cagionati in conseguenza dei comportamenti irregolari del Dirigente, ivi compresi eventuali danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie pecuniarie e interdittive previste dal D.lgs. 231/2001.

6.3. Sanzioni per gli Amministratori

Nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'Organismo di Vigilanza, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

I provvedimenti si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, abbiano favorito la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

6.4. Sanzioni per il Collegio Sindacale

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, se non coincidente con il Collegio Sindacale, informa l'Organo Amministrativo che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

6.5. Sanzioni per l'Organo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Amministrativo ai sensi del presente Modello provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee compresa la sostituzione.

6.6. Sanzioni per i fornitori e gli altri soggetti terzi

Con l'adozione del presente Modello, Pigna si impegna a prevedere in tutti i contratti, con particolare riferimento ai contratti di fornitura, outsourcing, mandato, associazione in partecipazione e consulenza, l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Modello e i suoi principi, oltre al Codice Etico.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive, o il diritto di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di commissione di Reati ovvero in caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, è stato istituito presso Pigna, con delibera del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), con funzioni di vigilanza e controllo sull'adozione, aggiornamento ed effettivo rispetto del Modello organizzativo, di gestione e controllo.

Pigna ha deciso di istituire un Organismo di Vigilanza monocratico avente caratteristiche di autonomia, indipendenza e professionalità (così come infra qualificate).

L'Organismo può invitare alle proprie riunioni persone ad esso estranee che facciano parte o meno del personale della Società; in particolare, potranno presenziare alle riunioni dell'Organismo consulenti, tecnici e Responsabili delle Funzioni centrali e/o periferiche della Società, chiamati a riferire su argomenti che richiedono specifiche competenze.

L'OdV è chiamato a dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

7.1. Requisiti

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs n. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'OdV interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione che il D. Lgs n. 231/01 richiede per tale funzione, nonché il possesso di competenze tecniche e conoscenza della normativa dettata dal medesimo Decreto n. 231/01.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

7.1.1. Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale, è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto esso è destinatario della responsabilità circa il funzionamento e l'efficacia del modello.

L'Organismo di Vigilanza è concepito come unità di staff in posizione gerarchica elevata con obbligo di report al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (infra, paragrafo dedicato ai flussi informativi).

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

7.1.2. Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, anche con riferimento ad eventuali Società controllate da Pigna, è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

Inoltre, per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza non possono essere attribuiti all'Organismo di Vigilanza compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

7.1.3. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, con particolare riferimento alla disciplina penalistica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva, di analisi e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.) al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

7.2. Durata

La durata dell'incarico è stabilita all'atto della nomina con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza decade allo scadere dell'incarico, ma continuerà a svolgere le proprie funzioni sino all'assunzione della carica da parte del sostituto.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo, altresì, per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla nomina di un nuovo Organismo.

7.3. Nomina

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza è definita con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina di componente l'Organismo di Vigilanza è "ad personam" con esclusione cioè di qualsiasi riferimento alla funzione aziendale di appartenenza o al ruolo rivestito.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza (art. 2382 c.c.):

- ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado di amministratori, sindaci o soci di Pigna;
- ✓ la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni;
- ✓ essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- ✓ essere interdetto, inabilitato o fallito;
- ✓ l'essere in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ✓ l'essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 25.12.1956, n. 1423 o della legge 31.05.1965, n. 575 e succ. mod. e integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione.

L'incarico di OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, qualora:

- ✓ si verifichino rilevanti o reiterati inadempimenti rispetto al mandato;
- ✓ in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- ✓ il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza o del sopraggiungere di cause di incompatibilità o della mancanza dei requisiti necessari a ricoprire l'incarico;
- ✓ il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza di comportamenti degni di sanzione;
- ✓ si sia verificata la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento).

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

7.4. Compenso

I compensi annui dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Pigna contestualmente alla nomina o con successiva deliberazione. Ai membri dell'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese vive sostenute per le ragioni d'ufficio.

7.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- ✓ vigilanza sull'effettività del Modello;
- ✓ disamina dell'adeguatezza in concreto del Modello;
- ✓ analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di funzionalità del Modello; promuovere il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- ✓ promuovere l'aggiornamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- ✓ assicurare i flussi informativi di competenza;
- ✓ assicurare adeguata vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- ✓ garantire l'osservanza e l'esatta interpretazione delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- ✓ elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- ✓ assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- ✓ promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- ✓ promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- ✓ coordinarsi con le altre funzioni per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza occorre altresì assicurare:

- ✓ le risorse finanziarie (budget) adeguate per lo svolgimento delle attività di competenza preventivamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione (anche al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza); di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;

- ✓ l'autonomia della potestà regolamentare interna per la disciplina del funzionamento dell'Organismo.

7.6. Flussi informativi

7.6.1. Comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e all'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

All'Organismo di Vigilanza è data comunicazione dell'avviso di convocazione di ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'OdV ritenga di dover prendere parte all'adunanza del Consiglio di Amministrazione, onde riferire circa le proprie attività, comunica per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'intenzione di partecipare all'adunanza.

In particolare:

- ✓ alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Management, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del C.d.A. procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni;
- ✓ alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del C.d.A. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

In ordine alla richiamata attività di report, l'OdV predispone:

- ✓ rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- ✓ segnalazione immediata relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

7.6.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano, in generale, ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 231/01, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e in particolare, in maniera obbligatoria:

- ✓ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- ✓ l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- ✓ i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto n. 231/01 o delle prescrizioni del Modello;
- ✓ le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo attuate per dare attuazione al Modello 231;

- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto n. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
- ✓ le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- ✓ le comunicazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività sensibili, con riferimento a presunti casi di mancato rispetto dei precetti comportamentali del Codice Etico, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento al Modello organizzativo di cui al D.lgs. 231/01;
- ✓ le comunicazioni da parte dei collaboratori, degli agenti e dei rappresentanti, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte dei fornitori e dei partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Oltre alle comunicazioni relative al mancato rispetto di carattere generale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a ipotizzate violazioni del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una comunicazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle comunicazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello e al Codice Etico adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà diffamatoria e/o discriminatoria sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- ✓ le informazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti il mancato rispetto anche il sospetto del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;
- ✓ le informazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- ✓ l'Organismo di Vigilanza valuta le informazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione di quanto comunicato.

I flussi informativi sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti terzi nei casi previsti dalla legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle comunicazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle

stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7.7. Sistema delle deleghe e delle procure

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica e/o aggiornamento dello stesso.

7.8. Indirizzo elettronico e raccolta informazioni

Ogni informazione e reportistica prevista nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

Al fine di favorire i necessari flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, Pigna mette a disposizione di ogni dirigente, dipendente e collaboratore, in formato elettronico e cartaceo, i MODULI contenenti i flussi informativi.

Inoltre, viene istituito appositamente il seguente indirizzo di posta elettronica indipendente rispetto alla rete aziendale, al quale tutti coloro che sono tenuti al rispetto del Modello possono rivolgersi per le dovute comunicazioni e o richieste di informazioni all'Organismo di Vigilanza:

ODV231Pigna@gmail.com

7.9. Whistleblowing¹ – canale di segnalazione delle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023

Cartiera Paolo Pigna S.p.A. al fine di adempiere agli obblighi posti dal D.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la Whistleblowing policy (cfr. Allegato 1 alla presente Parte Generale) che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come definite nella policy) di cui il segnalante (come definito nella policy) sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro o e nell'ambito del contesto lavorativo con Cartiera Paolo Pigna S.p.A., nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- il Comitato Whistleblowing, i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- l'ambito soggettivo di applicazione;
- la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

lo scopo della Whistleblowing policy è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare chi vuole fare segnalazioni dai dubbi e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

¹ Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*

La procedura elaborata è disponibile al seguente link <https://pigna.segnalazioni.eu/> di collegamento.

Reporting

Il Comitato Whistleblowing rende conto annualmente del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante ai sensi del D.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

7.10. Periodicità e modalità di convocazione

L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni tre mesi, ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti.

In linea di principio, l'Organismo è convocato dal suo Presidente mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

L'Organismo si reputa comunque regolarmente costituito qualora siano presenti tutti i membri in carica.

È ammessa la possibilità che le adunanze dell'Organismo si tengano per tele/video conferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, nonché di ricevere, di trasmettere o di visionare documenti e sia garantita la contestualità dell'esame e della determinazione. Verificandosi tali condizioni, l'Organismo si considera tenuto nel luogo in cui si trova il Presidente della riunione, onde consentire la stesura e la sottoscrizione del verbale.

Le riunioni dell'Organismo sono presiedute dal Presidente.

7.11. Costituzione dell'Organismo e validità delle deliberazioni

L'Organismo è regolarmente costituito con l'intervento di tutti i suoi componenti in carica e delibera con il voto palese favorevole della maggioranza. In caso di assenza giustificata di uno dei membri e dissenso tra quelli presenti, prevale il voto del Presidente.

Le delibere dell'Organismo possono altresì essere adottate, in assenza di formale convocazione e riunione, mediante consultazione scritta. In tal caso dai documenti sottoscritti deve risultare con chiarezza l'argomento oggetto della determinazione e la manifestazione del consenso alla stessa.

Il Presidente dell'Organismo ha facoltà di invitare esperti esterni alle riunioni dell'Organismo, senza che ad essi spetti alcun potere deliberativo.

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte dall'Organismo sono riportati nel verbale, sottoscritto dal Presidente e dagli altri componenti e per presa visione da tutti i partecipanti all'incontro.

Nell'ipotesi di delibere adottate mediante consultazione scritta di cui al precedente punto del presente regolamento, le determinazioni assunte dall'Organismo risulteranno dai documenti sottoscritti.

Il Presidente dà esecuzione alle delibere approvate direttamente o tramite le competenti funzioni della Società e ne verifica l'effettiva attuazione, in merito alla quale riferisce periodicamente all'Organismo.

In caso di nuova composizione del Consiglio di Amministrazione di Pigna, quest'ultimo ha facoltà di confermare o modificare la composizione dell'OdV o di nominarne uno nuovo.

8. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione di Pigna. Le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale l'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni aziendali interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica. Qualora l'approvazione di nuove procedure aziendali dovesse rendere necessario attuare delle modifiche al Modello, l'Amministratore Delegato può procedere in tal senso, ferma ratifica del Consiglio di Amministrazione, nel corso della prima riunione utile.