



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Schifino Legnami S.p.A.
C/da Brego 87010 Frascineto (Cs)
Tel. 0981 32112 - Fax 0981 32813

REV.	APPROVATO IN DATA	DA	P. IVA 01475270789 FIRMA
00	28/07/2025	Pierluigi Schifino CEO	
01			
02			
03			

SOMMARIO

Allegati.....	4
Definizioni	5
Introduzione	8
Sezione 1 – Descrizione del quadro normativo.....	10
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001.....	10
1.2. I presupposti della responsabilità degli enti.....	11
1.3. L’interesse o vantaggio dell’ente.	11
1.4. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione	12
1.5. Apparato sanzionatorio.....	13
1.5.1. Sanzioni pecuniarie	13
1.5.2. Sanzioni interdittive.....	14
1.5.3. Pubblicazione della sentenza.....	15
1.5.4. Confisca	15
1.6. I reati presupposto alla responsabilità degli enti ex D.lgs. n. 231/2001.....	15
1.7. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	16
1.7.1. Linee Guida di Confindustria.....	17
Sezione 2 - Descrizione della Società	19
2.1. Organizzazione di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.	19
2.2. Corporate governance di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.	19
2.3. Articolazione aziendale.....	19
Sezione 3 - il modello di Schifino Legnami S.p.A.....	20
3.1. La scelta di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001	20
3.2. Finalità del Modello	20
3.3. Le attività svolte per la predisposizione del modello	21
3.3.1. Segue: il processo di valutazione del rischio.	22
3.4 Elementi fondamentali del Modello.....	22
3.4. I presidi e i principi di controllo.	23
3.4.1. Sistema normativo interno.	23
3.4.2. Struttura organizzativa.	23
3.4.4. Principi e protocolli di prevenzione.....	23
3.5. I destinatari del Modello organizzativo.....	24
Sezione 4 – diffusione del modello e formazione del personale	25
4.1. La diffusione del Modello	25
4.1.1 Informativa al Personale Interno	25
4.1.2. La formazione del personale.	25
4.1.3. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner.....	26
Sezione 5 – organismo di vigilanza	27
5.1. Struttura e composizione dell’Organismo di Vigilanza	27
5.2. Principi generali di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza.....	27
5.2.1. Nomina e durata in carica dell’Organismo di Vigilanza	28

5.2.2. Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza.....	28
5.2.3. Rinuncia, sostituzione e revoca	28
5.2.4. Compenso, rimborso spese e poteri di spesa.....	28
5.3. Funzioni e poteri dell'OdV	29
5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	30
5.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.	31
5.5.1. Flussi informativi ad hoc.....	32
5.5.2. Informativa continua	33
5.6. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	34
Sezione 6 - Whistleblowing	35
6.1. Segnalazioni	35
Sezione 7 – sistema disciplinare	36
7.1 Funzione del sistema disciplinare	36
7.2. Esempi di violazioni	36
7.3. Sistema sanzionatorio per dipendenti, quadri e dirigenti.	37
7.4. Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori e per i Sindaci.....	38
7.5. Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners	39
7.7. Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del modello.	39

ALLEGATI

1. Codice Etico;
2. Visura societaria, con l'indicazione delle deleghe e procure in essere;
3. Organigramma;
4. Procedura Whistleblowing.

DEFINIZIONI

- **"Attività sensibili"**: attività di Schifino Legnami che vengono svolte nell'ambito delle Aree a rischio reato;
- **"Autore del reato"**: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all'interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commettono uno dei Reati;
- **"CCNL"**: contratto collettivo nazionale del lavoro del settore attualmente in vigore, applicato da Schifino Legnami;
- **"Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente"**: D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- **"Codice Etico"**: testo contenente i diritti ed i doveri morali di chi agisce per Schifino Legnami; il testo definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo, all'attività aziendale;
- **"Schifino Legnami" o "Società"**: Schifino Legnami S.p.A.;
- **"Collaboratori"**: soggetti impegnati in Schifino Legnami per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- **"Consulenti"**: coloro che svolgono attività in favore di Schifino Legnami sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all'organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell'interesse di Schifino Legnami;
- **"Destinatari del Modello"**: tutti i soggetti coinvolti nell'attività aziendale di Schifino Legnami, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi, e, in generale, gli *stakeholders*;
- **"Dipendenti"**: tutti i dipendenti di Schifino Legnami, compresi i dirigenti e i collaboratori non occasionali;
- **"D.lgs. n. 231/2001 o Decreto o Decreto 231"**: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- **"Due diligence"**: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- **"D.V.R."**: Documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 D.lgs. n. 81/2008;
- **"Enti"**: Soggetti di diritto diversi dalle persone fisiche, quali società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, nonché istituzioni dotate di personalità giuridica;
- **"E-learning"**: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l'insegnante che l'apprendista, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- **"Fornitori"**: soggetti che hanno rapporti di fornitura di beni o servizi con Schifino Legnami;

- **“Funzione e/o Ufficio aziendale”**: comparto di Schifino Legnami cui è devoluta un’attività unitariamente intesa od un ramo dell’oggetto sociale di Schifino Legnami;
- **“Illecito amministrativo dipendente da reato”**: fatto illecito che determina la responsabilità “amministrativa” degli enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, e quindi l’inflizione delle relative sanzioni, costituito dalla commissione di un reato presupposto nell’interesse o a vantaggio dell’ente e da un esponente “apicale” o “sottoposto” dell’ente stesso; il verificarsi di un illecito amministrativo dipendente da reato può essere reso possibile da una più o meno marcata colpa di organizzazione.
- **“Interlocutori esterni”**: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti con Schifino Legnami nell’ambito del perseguimento dell’oggetto sociale;
- **“Modello” o “Modello Organizzativo”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- **“Organi sociali”**: organo amministrativo (anche amministratore unico) e Collegio Sindacale di Schifino Legnami;
- **“Organismo di Vigilanza o OdV”**: organismo interno a Schifino Legnami, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- **“Outsourcing”**: tutte le prestazioni di servizi che la Società affida a soggetti terzi, anche in differenti settori o che Schifino Legnami svolge per conto di terzi;
- **“P.A.”**: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- **“Parte Generale”**: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- **“Parte Speciale”**: Parte speciale del Modello recante le procedure adottate per prevenire in concreto il rischio di commissione dei reati;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di Schifino Legnami, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d’impresa – *ati*, *joint venture*, consorzi, *etc*);
- **“Personale interno”**: personale addetto alle attività svolte da Schifino Legnami, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- **“Processi”**: un insieme di “attività sensibili”;
- **“Reati” o “Reati presupposto”**: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. n. 231/2001, quindi, uno dei reati che fungono da presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti;

- **“Responsabile di funzione e/o di ufficio”**: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di Schifino Legnami;
- **“Risk assessment”**: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Schifino Legnami, finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- **“R.L.S.”**: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- **“R.S.P.P.”**: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- **“Schifino Legnami”** o **“Società”**: Schifino Legnami S.p.A.;
- **“Soggetti apicali”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- **“Soggetti sottoposti all’altrui direzione”**: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. n. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- **“Stakeholders”**: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Schifino Legnami;
- **“Testo Unico Sicurezza”**: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- **“Whistleblower”**: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

INTRODUZIONE

SCHIFINO LEGNAMI ha inteso dotarsi di un *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* (in seguito, il “Modello”), ritenendolo un elemento imprescindibile per l’adeguatezza del proprio assetto organizzativo, amministrativo e contabile, ottemperando così alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “Decreto 231”).

Nell’adozione tanto del Modello quanto del Codice Etico, la Società ha rinvenuto un’importante occasione per valorizzare il proprio livello di trasparenza e rigore nel perseguimento dell’oggetto sociale, anche sensibilizzando i propri esponenti apicali, i propri dipendenti e collaboratori e i terzi che, a vario titolo, si interfacciano con la stessa, al rispetto della legalità e alla prevenzione delle condotte illecite.

Consapevole della propria responsabilità sociale ed anche al fine di tutelare la propria immagine e reputazione, SCHIFINO LEGNAMI richiede ai propri interlocutori di adottare comportamenti responsabili e virtuosi, rispettosi della legge e dei principi e dei valori etico-sociali cui SCHIFINO LEGNAMI stessa si ispira, compendiate nel Modello e nel Codice Etico. Al contempo, mediante la comunicazione e la diffusione del Modello, la Società incentiva la piena e puntuale consapevolezza dei comportamenti non ammessi e non tollerati nell’esercizio dell’attività aziendale.

Inoltre, mediante la concreta attuazione e l’effettiva diffusione del Modello, la Società intende impedire che la propria attività possa generare occasioni per la commissione di illeciti; in particolare, la Società intende prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231 (c.d. “reati presupposto”), anche grazie ad un sistema di controllo interno che impedisca la realizzazione di comportamenti devianti. Bisogna infatti considerare che la commissione di reati non è mai in linea con gli interessi di SCHIFINO LEGNAMI ed è, al contrario, specificamente osteggiata e sempre condannata dalla Società, anche laddove la stessa sembri poterne trarre – apparentemente – un beneficio o un vantaggio.

Nel predisporre il Modello, SCHIFINO LEGNAMI ha provveduto ad analizzare la propria struttura organizzativa aziendale, con particolare riferimento al sistema di controllo interno, al fine di valutare l’esistenza di margini di miglioramento alla luce delle principali *best practices* e dei più recenti approdi giurisprudenziali e dottrinali in materia di responsabilità degli enti.

Il Modello presenta una suddivisione in Parte Generale e plurime Parti Speciali, tante quante sono le aree di attività che connotano l’esercizio dell’impresa, individuate mediante la mappatura dei processi aziendali eseguita con un’attività di *risk assessment*.

Il Modello è dotato di portata ampia e generalizzata, che coinvolge ogni aspetto dell’attività d’impresa; inoltre, la sua applicazione non è limitata al solo personale di SCHIFINO LEGNAMI, bensì è rivolto a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto o nell’interesse della Società (di seguito, i “Destinatari”), quali:

- 1) i soci;
- 2) i componenti degli Organi Sociali e qualsiasi soggetto, in posizione apicale, che eserciti – anche di fatto – funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo della Società;

- 3) tutti i dipendenti e tutti i collaboratori, anche occasionali, della Società, ivi compresi i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato quali, ad esempio, i collaboratori a progetto, gli stagisti e i lavoratori somministrati;
- 4) i consulenti, i fornitori, i *partner* commerciali, e qualsiasi altro soggetto terzo che, a qualunque titolo, collaborino o svolgano la propria attività in nome e/o per conto – o comunque a favore – della Società in virtù di apposito mandato o di altro rapporto contrattuale.
- 5) qualunque altra controparte contrattuale.

SEZIONE 1 – DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, etc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal D.lgs. n. 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del D.lgs. n. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da tali fonti internazionali e comunitarie, che impongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. n. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”* (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità *sui generis*, poiché, ancorché qualificata *formalmente* come *“amministrativa”*, tale responsabilità presenta natura *sostanzialmente* penale in quanto:

- deriva dalla commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di uno dei reati richiamati dal Decreto (i reati “presupposto”, ossia che fungono da presupposto per l'applicazione della responsabilità dell'ente);
- si affianca alla responsabilità del proprio esponente persona fisica – apicale o sottoposto – che abbia commesso uno dei reati “presupposto”, pur restandone

autonoma (potendo essere riconosciuta anche nel caso in cui l'autore del reato resti ignoto ⁽¹⁾);

- è accertata nell'ambito di un procedimento penale ⁽²⁾;
- contempla l'applicazione di sanzioni, pecuniarie ed interdittive, particolarmente afflittive (sino all'interdizione dall'esercizio dell'attività), oltre alla confisca.

In particolare, gli enti possono essere chiamati a rispondere per i reati "presupposto" commessi – o anche solo tentati – da esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti apicali) ⁽³⁾ o da coloro che sono soggetti alla direzione e al controllo di questi ultimi (c.d. soggetti sottoposti) ⁽⁴⁾.

La responsabilità degli enti è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima. L'impianto normativo previsto dal Decreto 231 mira dunque a coinvolgere, nella repressione di determinati reati, gli enti nel cui interesse o a vantaggio dei quali, il reato in parola sia stato commesso, colpendone il patrimonio e la gestione in virtù di un'accertata colpa di organizzazione.

1.2. I presupposti della responsabilità degli enti

Ai fini della responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231, occorre la compresenza di diversi presupposti. In particolare, è necessario che:

- a) sia stato commesso un reato "presupposto", ossia una fattispecie criminosa richiamata nel testo del Decreto 231 o per la quale sia specificamente prevista, anche da una diversa fonte normativa, la responsabilità dell'ente ai sensi del decreto medesimo;
- b) il reato presupposto sia stato commesso (quantomeno anche) nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) l'autore del reato o uno dei concorrenti alla sua commissione sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un apicale, anche se non identificato.

1.3. L'interesse o vantaggio dell'ente.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

In particolare:

- l'**interesse** implica la finalizzazione della condotta illecita verso il conseguimento di un'utilità, non necessariamente economica, a beneficio dell'ente; utilità che – tuttavia – non deve essere necessariamente conseguita, essendo sufficiente che il reato sia orientato verso la realizzazione di tale interesse;
- il **vantaggio** consiste nella concreta acquisizione di una utilità apprezzabile sul piano economico da parte dell'ente.

⁽¹⁾ Cfr. art. 8 del Decreto.

⁽²⁾ Cfr. art. 36 del Decreto.

⁽³⁾ Cfr. art. 5, comma 1, lett. a), e art. 6 del Decreto.

⁽⁴⁾ Cfr. art. 5, comma 1, lett. b), e art. 7 del Decreto.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato abbia agito per soddisfare un interesse *concorrente* a quello dell'ente stesso: in altri termini, tale responsabilità è esclusa soltanto quando la persona fisica abbia commesso l'illecito *esclusivamente* nell'interesse proprio o di terzi. Viceversa, Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

1.4. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti sono:

- a) *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono innanzitutto coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

A titolo esemplificativo, sono considerati apicali gli amministratori, i sindaci, i direttori generali; se dotati di autonomia finanziaria e funzionale, sono considerati apicali anche i preposti a sedi secondarie (direttori di stabilimento) e, in caso di organizzazione ripartita per divisioni, dei direttori di divisione. Più in generale, sono apicali tutti i soggetti che, a prescindere da una valida e formale investitura ⁽⁵⁾, esercitino ruoli di gestione e controllo dell'ente in via continuativa e significativa.

Inoltre, il Decreto 231 estende la sua applicazione anche a fatti commessi da *"persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale"*. Anche la categoria, ampia, dei soggetti sottoposti è individuata sulla base di un criterio funzionale: indipendentemente dalla qualifica formale e dalla natura del legame con l'ente, è tale chi debba rispondere al controllo, alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che *"la scelta di limitare la responsabilità della società al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale"*. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché acquista sempre maggior rilievo

⁽⁵⁾ Il Decreto richiama il criterio funzionale descritto dall'art. 2639 c.c., che equipara – con particolare riferimento ai reati societari – al soggetto formalmente investito della qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge civile: (a) chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata; (b) chi, pur privo di regolare investitura, esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

l'importanza anche del singolo dipendente nelle scelte e nelle attività dell'ente.

Ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un Modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportuni protocolli, aventi lo scopo di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente Modello organizzativo.

1.5. Apparato sanzionatorio

Il D.lgs. n. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

In particolare, le sanzioni previste dal Decreto 231 possono essere dettagliate come segue.

1.5.1. Sanzioni pecuniarie

A fronte della commissione di un reato presupposto, accertata con sentenza di condanna, è sempre prevista l'irrogazione di una sanzione pecuniaria: per ciascun reato presupposto il Decreto prevede un certo numero di "quote" che possono essere inflitte all'ente condannato (in ogni caso, non inferiori a cento e non superiori a mille).

A sua volta, ogni singola "quota" può avere un valore minimo (€ 258,00) e uno massimo (€ 1.549,00). In concreto, poi, il numero e il valore delle quote da comminare all'ente in caso di condanna sono stabiliti dal giudice penale sulla base delle indicazioni contemplate nel Decreto. In particolare, il giudice determina il numero delle quote sulla base: (a) della gravità del fatto; (b) del grado di responsabilità dell'ente; (c) dell'attività posta in essere dall'ente stesso per prevenire la commissione di ulteriori reati. L'entità della singola quota, invece, è definita in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare incisività alla sanzione.

Peraltro, il Decreto 231 prevede una serie di circostanze che possono ridurre la sanzione pecuniaria: ad esempio quando l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o addirittura nullo;

oppure ancora quando il danno cagionato dalla commissione del reato sia particolarmente tenue. Inoltre, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose cagionate attraverso la commissione del reato, o quantomeno si sia efficacemente adoperato in tal senso. Attenua la sanzione pecuniaria anche l'adozione e l'attuazione (*a posteriori*) di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi (c.d. modello rimediale).

1.5.2. Sanzioni interdittive

A differenza delle sanzioni pecuniarie, che devono sempre essere inflitte all'ente riconosciuto responsabile, le sanzioni interdittive possono essere applicate soltanto per quei reati presupposto che espressamente le prevedano. Inoltre, il giudice può procedere a comminare una sanzione interdittiva solo quando:

- a) a fronte di un reato presupposto commesso da un apicale – o da un "subordinato" per via di gravi carenze organizzative – l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
oppure
- b) l'ente, già condannato in via definitiva per un illecito dipendente da reato, ne abbia commesso un altro nell'arco dei successivi cinque anni (c.d. reiterazione).

Viceversa, il giudice non può disporre una sanzione interdittiva quando l'ente:

- 1) abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, o comunque si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- 2) inoltre, abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 3) ed infine abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ciò detto, il Decreto prevede numerose sanzioni interdittive, graduate secondo un livello di limitazione dell'attività dell'ente (e, quindi, di afflittività) progressivamente maggiore. Si tratta, in particolare:

- del divieto – anche in via definitiva – di pubblicizzare beni o servizi;
- della esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli concessi;
- del divieto – anche in via definitiva – di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- della sospensione o della revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni che si siano rivelate "funzionali" alla commissione dell'illecito;
- dell'interdizione – anche definitiva – dall'esercizio dell'attività.

Tali sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ossia prima che intervenga l'accertamento definitivo della responsabilità dell'ente. A tal fine, è però necessaria la sussistenza:

- di gravi indizi di responsabilità dell'ente;
- del concreto pericolo di commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

1.5.3. Pubblicazione della sentenza

Nel caso in cui nei confronti dell'ente riconosciuto responsabile sia stata applicata una sanzione interdittiva, il giudice dispone anche la pubblicazione della sentenza, una volta sola (per estratto o per intero), in uno o più giornali; allo stesso tempo, della sentenza è ordinata anche l'affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.5.4. Confisca

Quando interviene una sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione di quella parte che può essere restituita all'eventuale soggetto danneggiato dal reato e tutelando, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca esattamente del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente a questi.

1.6. I reati presupposto alla responsabilità degli enti ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da SCHIFINO LEGNAMI, al fine di valutare quali di esse esponcano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

Come anticipato, non qualsiasi illecito penale determina la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto; a tal fine, deve trattarsi (alternativamente) di reati: (a) tassativamente richiamati nel Decreto stesso; (b) previsti da una diversa fonte normativa la quale – tuttavia – preveda esplicitamente la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. n. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. n. 231/2001). In seguito, è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. n. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

Allo stato, le ipotesi di reato rilevanti ai fini della responsabilità "amministrativa" dell'ente possono essere ricomprese nelle seguenti categorie

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24);
- 2) Reati contro la P.A. (art. 25)
- 3) Delitti di falso (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria ed il commercio (artt. 25-*bis* e 25-*bis*.1);
- 4) Reati societari (art. 25-*ter*);
- a) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- 5) Reati contro la personalità individuale (artt. 25-*quinques* e 25-*quater*.1);
- 6) Reati di "abuso di mercato" (art. 25-*sexies* e art. 187 *quinquies* T.U.F.);

- 7) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25-*septies*);
- 8) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- 9) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- 10) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- 11) Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- 12) Reati inerenti alla criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24-*bis*);
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies*);
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- 15) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- 16) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- 17) 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*);
- 18) Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- 19) Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- 20) Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- 21) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-*duodevicies*);
- 22) Reati in materia di frodi alimentari (art. 12, L. n. 9/2013);
- 23) Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

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

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, il legislatore ha previsto, come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione, che sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto 231, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire, nel caso di specie, l'amministratore unico di SCHIFINO LEGNAMI – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto 231, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

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

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

1.7.1. Linee Guida di Confindustria

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto 231 *"possono*

essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell’ambito dell’autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie SCHIFINO LEGNAMI consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, che forniscono alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto 231, consentendo all’ente l’esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, SCHIFINO LEGNAMI si è dunque ispirata tali linee guida, allo scopo di individuare i migliori presidi per prevenire la commissione dei Reati.

Al contempo, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, sono state altresì tenute in debita considerazione le peculiarità della struttura organizzativa e dell’attività aziendale di SCHIFINO LEGNAMI.

SEZIONE 2 - DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1. Organizzazione di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.

SCHIFINO LEGNAMI è una società per azioni, di diritto italiano, con sede legale a Frascineto (CS), in Contrada Brego s.n.c.

La Società ha, inoltre, tre unità locali, site a: *i)* Montalto Uffugo (CS), in via Camigliatello n. 2; *ii)* Latiano (BR), in via Torre Santa Susanna km 1 215; *iii)* San Ferdinando (RC), Zona Industriale II ASI s.n.c.

SCHIFINO LEGNAMI è una società operante nel settore del legno sin dal 1960. In particolare, l'attività aziendale si concentra nel trattamento, nella trasformazione, nella lavorazione industriale, nella produzione industriale e nella commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio di legno, di suoi derivati e di materiali affini.

2.2. Corporate governance di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.

La Società è attualmente amministrata da un Amministratore Unico, che ne è rappresentante legale. La gestione è dunque condotta per il tramite di un soggetto munito di formale potere di impegnare la Società nei confronti dei terzi, di cui è garantita adeguata pubblicità.

2.3. Articolazione aziendale.

Per quanto concerne l'articolazione dell'azienda, si rinvia all'organigramma allegato al presente Modello.

SEZIONE 3 - IL MODELLO DI SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.

3.1. La scelta di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001

SCHIFINO LEGNAMI ha ritenuto necessario dotarsi di un modello organizzativo conforme al Decreto legislativo in materia di responsabilità amministrativa degli enti, in un'ottica di efficientamento del proprio sistema di compliance e di diffusione al proprio interno della cultura di legalità, che funge da presupposto indefettibile per lo svolgimento dell'attività aziendale.

Obiettivo principale di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A. è l'osservanza – da parte di tutti coloro che operano per e con la Società – di condotte caratterizzate da correttezza e trasparenza, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231.

Inoltre, SCHIFINO LEGNAMI S.P.A. attribuisce grande importanza all'aggiornamento del proprio Modello, allo scopo di adeguarlo alle più recenti riforme legislative che, di volta in volta, ampliano il novero dei reati presupposto alla responsabilità degli enti ex Decreto 231. Inoltre, il costante aggiornamento del Modello consente di garantire precise condizioni di correttezza e trasparenza nel compimento delle proprie attività, attraverso un costante monitoraggio dei processi aziendali più sensibili, costituendo altresì un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che lavorano per e con la Società (dipendenti, clienti, fornitori, partner, ecc.).

3.2. Finalità del Modello

Il Modello di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A. delinea il sistema, strutturato ed organico, di protocolli e di attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano profili di rischio maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance* e di *compliance* di SCHIFINO LEGNAMI S.P.A.;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che SCHIFINO LEGNAMI S.P.A. non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di SCHIFINO

LEGNAMI S.P.A., consapevole del fatto che la commissione di un reato in ambito aziendale dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;

- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, nella prospettiva di salvaguardare la sicurezza e l'ambiente;

3.3. Le attività svolte per la predisposizione del modello

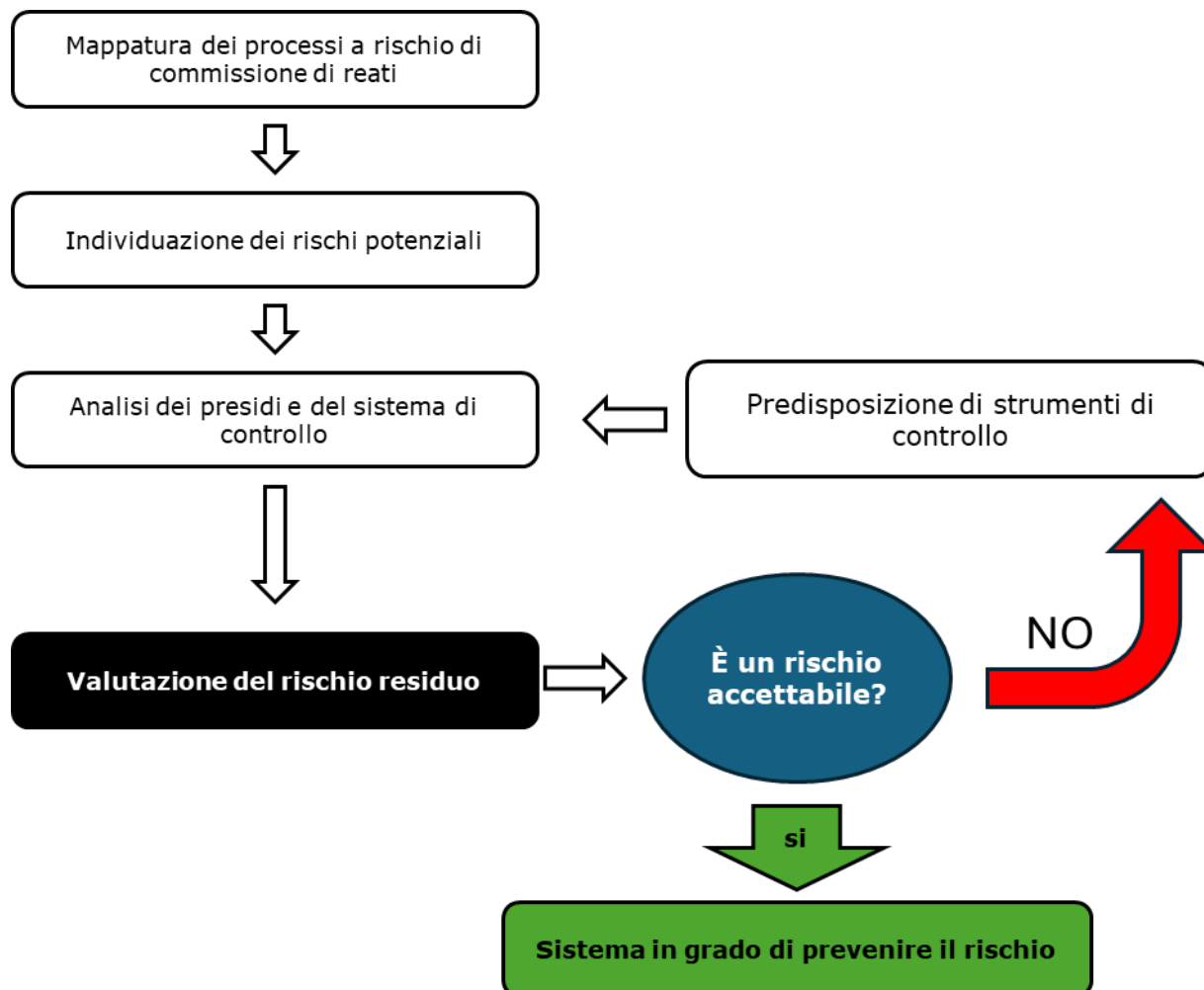
Al fine di adottare il Modello, SCHIFINO LEGNAMI S.P.A. ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in fasi, dirette alla valutazione e all'eventuale implementazione dell'attuale assetto organizzativo interno, con particolare riferimento al sistema di prevenzione e gestione dei rischi di reato.

Nello specifico, le **fasi** nelle quali si è articolato il percorso che ha portato all'adozione del Modello sono state le seguenti.

FASI	ATTIVITÀ
FASE 1	ANALISI DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO, DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI ➤ analisi della struttura societaria, dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo, nonché delle modalità operative con cui si sviluppano i processi di maggiore rilevanza; ➤ individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati presupposto (c.d. processi/attività sensibili, il cui elenco è contenuto in separati documenti); ➤ identificazione dei key officers, ovvero delle persone che, in base alle funzioni e alle responsabilità attribuitegli, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili, delle modalità operative adottate e dei relativi controlli, per lo svolgimento di interviste mirate;
FASE 2	RISK ASSESSMENT ➤ riepilogo del quadro emerso dall'attività di analisi della struttura organizzativa; ➤ mappatura dei rischi potenziali, con individuazione dei reati astrattamente ipotizzabili e delle potenziali modalità di commissione; ➤ analisi del sistema di controlli preventivi esistenti e individuazione di eventuali necessità di rafforzamento del sistema di controllo interno.
FASE 3	ELABORAZIONE DEL MODELLO ➤ predisposizione del modello organizzativo, alla luce delle più autorevoli linee-guida e secondo i principali arresti giurisprudenziali e dottrinali in materia.

3.3.1. Segue: il processo di valutazione del rischio.

Con specifico riferimento alla fase 2, è utile riportare di seguito un diagramma illustrativo delle modalità di svolgimento dell'attività di *risk assessment*.



3.4 Elementi fondamentali del Modello

Il Modello si compone della **Parte Generale**, delle **Parti Speciali** e del **Codice Etico**:

- la Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione. Nella parte generale è inoltre delineata la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo. Ancora, vengono individuate nella parte generale le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione del personale;
- le Parti Speciali contengono regole procedurali interne e principi di controllo volti ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta e dei processi/attività sensibili che

caratterizzano l'attività aziendale;

- il Codice Etico integra la Parte Generale e le Parti Speciali, individuando i principi di etica, di moralità e di legalità che la Società pone alla base della propria attività aziendale.

3.4. I presìdi e i principi di controllo.

Nell'adozione del Modello, la Società ha inteso cristallizzare i seguenti fondamentali elementi che fungono da presìdi alla verifica del rischio di commissione dei Reati.

Tali presìdi e principi si integrano tra loro, trovando la loro esplicitazione nella parte generale e – soprattutto – nelle parti speciali del Modello.

In questo modo, qualunque sia l'attività sensibile su cui il Modello mira ad intervenire, è garantita una omogeneità delle modalità di gestione del rischio di commissione dei Reati, idonea ad assicurare la coerenza interna del Modello.

In particolare, gli elementi in questione sono: i) il sistema normativo interno; ii) la struttura organizzativa aziendale; iii) i principi e i protocolli di prevenzione generali e specifici.

3.4.1. Sistema normativo interno.

I documenti che compongono il Modello, in uno con il Codice Etico, individuano regole di comportamento interne finalizzate a disciplinare le modalità di svolgimento delle attività sensibili che caratterizzano la realtà aziendale.

Inoltre, sono altresì previsti specifici protocolli di controllo, utili a gestire il rischio di commissione dei Reati e alla verifica del rispetto delle regole di comportamento.

3.4.2. Struttura organizzativa.

Il Modello analizza e garantisce l'esistenza di una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, fondata quantomeno sui seguenti principi:

- i compiti, i poteri e le responsabilità delle Funzioni Aziendali, con particolare riferimento a quelle coinvolte nelle attività sensibili a rischio reato, sono
 - adeguatamente definiti;
 - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
 - conosciuti all'interno della Società e adeguatamente pubblicizzati all'esterno.

3.4.4. Principi e protocolli di prevenzione

Il Modello delinea sia dei protocolli di prevenzione generali sia dei protocolli di prevenzione specifici.

Sono generali quei protocolli applicabili ad ogni attività sensibile affrontata dal Modello, quali, ad esempio:

- la **Regolamentazione**, tale per cui l'operatività aziendale è puntualmente regolata in modo da indicare chiaramente i principi di condotta e le modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- la **Tracciabilità**, in ragione della quale i passaggi rilevanti dei processi aziendali sono adeguatamente documentati e la relativa documentazione correttamente archiviata e conservata;
- la **Separazione dei compiti**, prevedendosi per ogni operazione rilevante l'intervento di più soggetti che provvedono, rispettivamente, all'assunzione della decisione, all'autorizzazione, all'attuazione e al controllo del processo.

Ogni attività sensibile (come indicata nelle Parti Speciali) è puntualmente regolata da protocolli specifici, volti a minimizzare (o ad eliminare ove possibile) il rischio di commissione di reati presupposto, che si caratterizzano, di volta in volta, in ragione delle peculiarità dell'area di attività su cui insistono.

3.5. I destinatari del Modello organizzativo

Il Modello è indirizzato – *in primis* – a tutto il personale di SCHIFINO LEGNAMI che si trovi a svolgere le attività sensibili. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione 4 – Paragrafo 4.1.).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, *etc.*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a SCHIFINO LEGNAMI per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai *Partners* di SCHIFINO LEGNAMI, si prevede che la Società – prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi – svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

Per le attività rese in *Outsourcing* il soggetto investito, in tutto o in parte, delle predette attività, si dota di un proprio Modello e/o di una certificazione indipendente dei processi interni di controllo.

SEZIONE 4 – DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

4.1. La diffusione del Modello

Nel rispetto delle *best practices* esistenti, è preciso impegno della Società dare ampia divulgazione ai principi e alle disposizioni contenuti nel Modello, allo scopo di garantirne una efficace attuazione. Seguendo l'insegnamento fornito dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione su Modello deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

4.1.1 Informativa al Personale Interno

Quanto all'informazione, il Modello (parte generale e Codice Etico) è disponibile per la relativa consultazione sul sito internet della Società, il cui indirizzo è opportunamente comunicato a tutti i Destinatari, mediante adeguate modalità (ad es. una comunicazione a mezzo di posta elettronica).

Il Modello in versione integrale è inoltre messo a disposizione di tutto il Personale interno con strumenti idonei a garantirne la piena accessibilità. Una copia elettronica è altresì disponibile presso la sede operativa e la sede legale.

Il Personale Interno di SCHIFINO LEGNAMI è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente Modello sin dal momento della loro assunzione.

In particolare, ai neo assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001 nell'ambito della Società.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla *intranet* aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.lgs. n. 231/2001.

4.1.2. La formazione del personale.

Per la Società, la comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine della efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo. A tal fine, SCHIFINO LEGNAMI garantisce la formazione del proprio Personale interno.

La Società definisce periodicamente uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e negli altri documenti aziendali ad esso riferibili, con modalità idonee a garantirne la conoscenza effettiva da parte degli stessi.

La formazione è organizzata avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei ruoli, delle responsabilità e dei compiti attribuiti nonché dell'ambito di attività in cui i singoli Destinatari operano.

Il piano di formazione è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di Reati da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e negli altri documenti ad esso riferibili, nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

La formazione è svolta nella fase di adozione del Modello e, successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti di rilievo, che possano far ritenere obsoleta la formazione svolta in precedenza (ad es.: se intervengono modifiche rilevanti, come l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società).

L'attività di formazione è gestita e monitorata dalla competente Funzione Aziendale ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata mediante strumenti idonei ad attestare la presenza dei destinatari della formazione stessa.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei Reati, la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente i Reati a maggior rischio per ciascuna funzione ed i presidi identificati a mitigazione dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, effettua controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

4.1.3. Informativa a collaboratori esterni, fornitori e partner

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche verso quei soggetti terzi che intrattengano con SCHIFINO LEGNAMI rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti, agenti, partner commerciali, procuratori di affari e altri collaboratori autonomi).

SCHIFINO LEGNAMI, pertanto, promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società.

L'impegno formale da parte dei suddetti soggetti al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello è documentato attraverso la predisposizione di specifiche clausole contrattuali debitamente sottoposte ed accettate dalle controparti. Queste prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti o dei protocolli di controllo attinenti in ragione delle prestazioni fornite dalle controparti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

SEZIONE 5 – ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Struttura e composizione dell’Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. n. 231/2001, all’art. 6 comma 1, prevede l’obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all’ente, dotato di autonomi poteri di controllo e di iniziativa (che consentano di vigilare costantemente sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di compulsare, ove necessario il suo aggiornamento).

Il Decreto 231 stabilisce che l’OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

SCHIFINO LEGNAMI ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico, composto da un professionista esterno.

Conformemente alle indicazioni contenute nel Decreto 231 e considerato il proprio assetto organizzativo nonché le evoluzioni interpretative della dottrina e della giurisprudenza, SCHIFINO LEGNAMI individua quale componente unico un soggetto dotato di adeguata professionalità, onorabilità, indipendenza e autonomia di azione, nonché delle opportune competenze in materia di diritto penale, compliance e controllo aziendale.

In conformità alla normativa vigente e alle *best practices* elaborate a livello nazionale, l’OdV di SCHIFINO LEGNAMI è in possesso dei seguenti requisiti:

A. Autonomia e indipendenza.

L’Organismo, per verificare l’osservanza e la corretta applicazione del Modello, può intraprendere qualsiasi iniziativa di controllo, con possibilità di accedere senza alcuna limitazione a tutte le informazioni aziendali – da chiunque detenute – ritenute rilevanti. Per evitare ogni tipo di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque esponente – apicale o sottoposto – della Società, l’Organismo è inserito come unità di *staff* rispetto al vertice aziendale; i suoi componenti sono privi di compiti operativi e non partecipano a nessuna attività o decisione aziendale.

B. Professionalità.

L’OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal Decreto 231 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all’indipendenza, ne garantiscono l’obiettività di giudizio.

C. Continuità d’azione.

L’organismo deve rappresentare una struttura dedicata, che – con i necessari poteri ispettivi e di controllo – provvede costantemente alla vigilanza del rispetto del Modello.

5.2. Principi generali di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza

Di seguito, si riportano gli elementi essenziali che regolano e connotano il funzionamento dell’OdV di SCHIFINO LEGNAMI.

5.2.1. Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo di SCHIFINO LEGNAMI.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, il componente ricopre la carica per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina e può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato, l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo.

5.2.2. Cause di ineleggibilità, incompatibilità, decadenza.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il 4° grado con l'Organo amministrativo, soggetti apicali in genere o sindaci di SCHIFINO LEGNAMI;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su SCHIFINO LEGNAMI;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. n. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determina l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

5.2.3. Rinuncia, sostituzione e revoca

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare in qualunque momento alla carica, con l'obbligo di darne comunicazione scritta all'Organo amministrativo, che provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dimissionario; quest'ultimo prosegue nelle sue funzioni in regime di *prorogatio* sino all'effettiva sostituzione.

L'Organo amministrativo può revocare il componente dell'Organismo di Vigilanza soltanto per giusta causa. Contestualmente, l'Organo amministrativo deve provvedere alla sostituzione del membro revocato. L'Organismo di Vigilanza è tutelato da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione in ragione delle funzioni esercitate.

5.2.4. Compenso, rimborso spese e poteri di spesa

L'Organo amministrativo stabilisce, al momento della nomina o con deliberazione successiva, la remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. Devono in ogni caso essere rimborsate, in presenza di adeguata documentazione giustificativa, le spese sopportate

dall'Organismo nell'esercizio delle proprie funzioni.

Affinché l'Organismo di Vigilanza sia caratterizzato da effettiva autonomia di azione ed indipendenza, esso è dotato di un adeguato *budget* annuale, approvato dall'Organo amministrativo su proposta dell'Organismo stesso. Delle risorse finanziarie in questo modo messe a disposizione, l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti, dovendo relazionare l'Organo Amministrativo in merito all'utilizzo. Inoltre, in presenza di comprovate e motivate ragioni, l'Organismo può eccedere il *budget* a sua disposizione, salva comunque la necessità di ottenere ratifica *ex post* da parte dell'Organo amministrativo.

5.3. Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti che l'Organismo, in perfetta autonomia, indipendenza e libertà di azione è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i. sono in particolare:

- vigilanza sull'effettività del modello;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale e non già meramente formale capacità di prevenire la commissione di reati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti funzionalità del modello;
- monitoraggio costante in ordine alla necessità di aggiornare il modello organizzativo.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, l'OdV:

- propone all'Organo amministrativo la necessità di modificare od integrare il Modello, previo eventuale concerto con le funzioni aziendali interessate;
- informa il l'Organo amministrativo ed il collegio sindacale sull'attività svolta con periodicità almeno annuale, nonché ogni qual volta ne ravvisi la necessità e/o opportunità;
- promuove, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di formazione/informazione e comunicazione rivolti ai dipendenti della Società;
- predispone strumenti utili a ricevere flussi informativi da parte delle diverse funzioni aziendali, secondo quanto al riguardo previsto dal Modello;
- propone alle funzioni aziendali competenti l'irrogazione di sanzioni disciplinari previste nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni di presunte violazioni del Modello e si astiene dal farne uso per fini non conformi alle funzioni istituzionalmente svolte.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, all'OdV è data la possibilità di:

- accedere ad informazioni, documenti e/o dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti, presso qualsiasi struttura aziendale;

- segnalare l'eventuale opportunità di attivare eventuali procedimenti disciplinari con le eventuali sanzioni previste dal sistema disciplinare dell'ente;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per un più efficiente espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello 231.

5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV di SCHIFINO LEGNAMI, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, informa l'Organo Amministrativo affinché possa adottare le azioni necessarie a garantire l'adequatezza e la concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire all'Organo Amministrativo un'informativa annuale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- le attività di controllo rispetto alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni;
- lo stato di attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli eventuali accertamenti condotti dall'OdV a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della società, da membri dell'Organo di Controllo;
- all'Organo di Controllo, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Organo Amministrativo, affinché adottati i provvedimenti previsti al CO.GE.AM. può essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo o può, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazione specifiche.

5.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'articolo 6, comma 2°, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento utile a consentire lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento, *a posteriori*, delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In tale prospettiva, il flusso informativo verso l'OdV ha ad oggetto tutti gli atti, i comportamenti e/o gli eventi che possono determinare una violazione del modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Più precisamente, in ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione attinente all'attuazione del Modello nelle "Aree a rischio".

In particolare, il personale, l'Organo amministrativo e l'Organo di controllo di SCHIFINO LEGNAMI sono tenuti a riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita della Società nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di commissione di Reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del Modello, e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel Modello o alla consumazione di reati ed illeciti.

SCHIFINO LEGNAMI si impegna a definire, in attuazione al Modello, un efficace flusso di informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del Modello previsti dal Decreto in relazione alle attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre autorità ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati previsti dal Decreto 231;

- commissione di illeciti amministrativi;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- informazioni *ad hoc*;
- informativa continua.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stato istituito un canale informativo dedicato (odv@schifinolegnami.com).

Inoltre, la Società ha implementato alcuni specifici canali per l'effettuazione di segnalazioni in materia di *Whistleblowing*. Sul punto, si veda quanto precisato nella Sezione 6 della presente parte Generale.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'OdV posti a carico dei Destinatari può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello.

5.5.1. Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) significative notizie con impatto sul funzionamento del Modello 231 quali, a mero titolo esemplificativo:

- modifiche organizzative e/o del sistema di nomine, deleghe e procure con impatto sul Modello 231;
- provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti o procedimenti riguardanti direttamente o indirettamente la Società per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- evidenze derivanti da verifiche interne o esterne e/o studi e approfondimenti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni o quasi infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;

- eventuali incidenti o quasi incidenti in materia ambientale ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito a tematiche ambientali;

b) violazioni (reali o presunte) dei principi sanciti dal Modello o potenzialmente rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 o in ipotesi di gravi situazioni di rischio o pericolo (anche eventuale) relative alla parte generale ed alle parti speciali del Modello:

- la commissione di reati, di illeciti amministrativi o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati o per il rispetto dei principi di comportamento del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, verbali o scritte "anche anonime" concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello o di comportamenti tali da non assicurare un'effettiva attuazione del Modello.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

5.5.2. Informativa continua

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente, dovranno essere tempestivamente comunicate all'organismo le informazioni rilevanti concernenti attività ricorrenti:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti o contributi pubblici;
- le transazioni commerciali/finanziarie esposte a peculiari profili di rischio (ad esempio di importo economico rilevante, effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata, coinvolgenti intermediari, dalla struttura finanziaria complessa);
- tutti i contratti con procacciatori d'affari stipulati dalla Società, nonché i contratti ritenuti più significativi relativi ad appalti e che presentano particolari profili di rischio (ad esempio in relazione a tematiche inerenti la Salute e la Sicurezza sul lavoro, l'ambiente, onorabilità ed affidabilità della controparte contrattuale) ovvero di ammontare economico rilevante;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- la reportistica, richiesta dall'OdV, relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale.

Permane in capo all'ente che fornisce detta reportistica l'obbligo di relazionare all'OdV e di esibire ulteriore documentazione, eventualmente richiesta dallo stesso.

Inoltre, con riferimento alle tematiche di prevenzione della salute, sicurezza e ambiente, vengono periodicamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni specifiche:

- gli organigrammi aggiornati, in materia di salute e sicurezza ed in materia ambientale, con evidenza delle eventuali variazioni, distinte per sedi/stabilimenti, intervenute nelle strutture organizzative esistenti ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i., del D.lgs. n. 334/99 e s.m.i. e del D.lgs. n. 152/06 e s.m.i.;
- una relazione di sintesi sulle principali evidenze, distinte per sedi/stabilimento, derivanti dai Documenti di Valutazione dei Rischi, dai Piani di Emergenza, dai Documenti di analisi ambientale iniziale;
- gli elenchi aggiornati, distinti per sedi/stabilimenti, degli eventi incidentali e dei near miss, unitamente al programma di interventi correttivi programmati;
- le statistiche aggiornate dell'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali occorsi nelle sedi/stabilimenti della società;
- le relazioni previste dall'articolo 35 del D.lgs. n. 81/01 in merito alle riunioni periodiche in materia di sicurezza e la relazione annuale in materia sanitaria da parte del medico competente;
- i verbali/documenti finali delle riunioni periodiche in materia ambientale, di riesame della direzione, di eventuali provvedimenti disciplinari adottati, di eventuali audit svolti da terze parti, ecc.;
- gli aggiornamenti in merito al conseguimento della certificazione prevenzione incendi per tutti gli stabilimenti;
- i report di sintesi sugli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali;

5.6. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

SEZIONE 6 - WHISTLEBLOWING

6.1. Segnalazioni

Ai sensi dell'art. 2-*bis* del Decreto 231, il Modello deve prevedere dei canali di segnalazione interna, mediante i quali i Destinatari del Modello, nonché i soggetti terzi, possano riportare eventuali fatti suscettibili di avere un rilievo ai sensi della normativa di cui al Decreto medesimo.

Inoltre, la disciplina del c.d. *whistleblowing* è stata recentemente oggetto di riforma, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il quale ha introdotto alcune previsioni specifiche in punto di tutela del segnalante, oggetto delle segnalazioni e modalità di gestione di queste ultime.

Ai fini di conformarsi alla normativa esistente, SCHIFINO LEGNAMI ha adottato un'apposita procedura, che ha previsto la predisposizione di adeguati canali di segnalazione interna regolamentando in modo analitico l'attività di gestione delle segnalazioni.

A tale procedura – che costituisce un allegato al Modello – si rinvia per il dettaglio della regolamentazione dell'attività di gestione delle segnalazioni, precisando esclusivamente che, qualora l'OdV non sia nominato "Gestore delle Segnalazioni", esso deve comunque tempestivamente essere informato di ogni segnalazione che attenga a violazioni delle parti generali e speciali del Modello o del Codice Etico.

SEZIONE 7 – SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico e del Modello comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con SCHIFINO LEGNAMI e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e del Modello rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del Decreto 231, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

7.2. Esempi di violazioni

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, nel caso in cui, anche in eventuale concorso con altri, si presentino le seguenti condotte:

- mancato rispetto, in generale, dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello e in eventuali procedure aziendali allo stesso riferibili, anche con condotte omissive;
- omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed internazionali, che dispongano regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più degli illeciti contemplati dal Decreto 231;
- omissioni di comportamenti prescritti e formulati nel Codice Etico, nel Modello, e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati di cui al Decreto 231;
- inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dei soggetti

apicali e/o dei superiori gerarchici nelle attività organizzative ed operative;

- inosservanza delle disposizioni aziendali concernenti gli obblighi di evidenza e tracciabilità dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli e/o impedimento ingiustificato dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli, incluso l'OdV;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi/regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, nel Modello, e nelle procedure aziendali allo stesso riferibili.

Ove le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni del Codice Etico, del Modello, e delle procedure aziendali ad esso riferibili siano applicate a dipendenti muniti di procura con potere di rappresentare la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della suddetta procura.

7.3. Sistema sanzionatorio per dipendenti, quadri e dirigenti.

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

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL applicato ovvero CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti Servizi ambientali.

Le infrazioni sono accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari sono avviati dalla Funzione Aziendale competente, secondo quanto previsto dalla legge nazionale e dal CCNL applicabile.

Le sanzioni sono applicate tenendo conto dei seguenti elementi:

- gravità della condotta e e sua eventuale intenzionalità ovvero grado di negligenza, imprudenza o imperizia che la ha determinata;
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari ed alla reiterazione delle condotte;
- posizione gerarchica e/o funzionale, ruolo e mansioni del dipendente coinvolto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità del soggetto coinvolto e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel

commettere il fatto;

- altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Nella tabella seguente sono riportati i provvedimenti disciplinari, posti in correlazione con la potenziale violazione.

	Violazione	Sanzioni
A	• Inosservanza di procedure prescritte; • Omissione ingiustificata dei controlli previsti per le attività a rischio; • Mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV; • Adozione di comportamenti non conformi alle previsioni del Modello.	Richiamo verbale o scritto
B	• Commissione di una violazione già contestata con richiamo verbale o scritto nei precedenti due anni, anche se di lieve entità; • Comportamenti reiterati non conformi alle prescrizioni del Modello (reiterazione avvenuta prima dell'accertamento e della contestazione della violazione)	Multa
C	• Violazione delle procedure interne previste dal Modello o adozione di comportamenti non conformi al Modello in aree a rischio o adozione di atti contrari all'interesse dell'azienda, che: ◦ arrechino danno alla Società; ◦ esponcano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei propri beni.	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
D	• Comportamento adottato in aree a rischio fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello; • comportamenti gravi, già censurati in precedenza; • azioni dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto 231.	Licenziamento con preavviso
E	• Condotta adottata in aree a rischio che sia palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della legge e tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal Decreto 231, con conseguente grave danno patrimoniale e d'immagine per la Società stessa.	Licenziamento senza preavviso

7.4. Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori e per i Sindaci.

La Società valuta con estrema attenzione le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili poste in essere da soggetti apicali, in quanto essi rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il mercato.

La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori di correttezza, lealtà e trasparenza presuppone, infatti, che tali valori siano fatti propri e rispettati in primis da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano nell'ambito della Società. Pertanto, in caso di violazione, da parte degli amministratori e/o dei sindaci, dei principi e delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili ovvero di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con tali disposizioni, gli organi sociali competenti

provvederanno ad assumere le misure di tutela di volta in volta più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, ivi compresa la revoca della delega e/o del mandato conferiti al soggetto interessato.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di avvalersi delle misure previste a suo favore dal Codice Civile (azioni di responsabilità e/o risarcitorie).

Nel caso in cui le violazioni siano poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, troveranno applicazione anche le azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società.

7.5. Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

La Società ritiene che ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti cui si riferisce il Decreto, sia da censurare.

Pertanto, per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con SCHIFINO LEGNAMI, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare - nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o dell'incarico nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

7.7. Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari del modello.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative necessarie, l'OdV trasmette al Responsabile della funzione interessata che gestisce il rapporto contrattuale e, per conoscenza, all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Il Responsabile della funzione interessata che gestisce il rapporto contrattuale, d'intesa con il Presidente del CdA invia al terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali curandone la relativa applicazione.

L'OdV è informato della conclusione del procedimento e dell'applicazione del rimedio contrattuale.