



*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del Decreto Legislativo 231/01*

Parte Generale

Sommario

1	INTRODUZIONE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
2	I DESTINATARI DEL MODELLO	5
3	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SAFIL	6
3.1	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ.....	6
3.2	GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA SAFIL CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	6
3.3	L'ADOZIONE DEL MODELLO	6
3.4	LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI	7
3.5	APPROVAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SAFIL – MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	8
4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI SAFIL.....	8
4.1	STRUTTURA DEL MODELLO	8
4.2	PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE.....	10
4.3	IL CODICE ETICO	11
5	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	12
5.1	LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI E DEI RELATIVI RISCHI.....	12
5.2	LA PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO.....	12
6	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	14
6.1	IDENTIFICAZIONE DELL'ODV DI SAFIL	14
6.2	PREROGATIVE E RISORSE DELL'ODV.....	15
6.3	FUNZIONI E POTERI DELL'ODV.....	17
6.4	VERIFICHE PERIODICHE	18
6.5	OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	19
6.6	OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI 20	
7	SISTEMA DISCIPLINARE	20
7.1	PRINCIPI GENERALI	20
7.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	21
7.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	23
8	DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN SAFIL	24
8.1	FORMAZIONE DEL PERSONALE	24
8.2	INFORMAZIONE DEI FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNERS	24

1 Introduzione: il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito¹ ha portato all'approvazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell'ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del decreto, di eventuali reati, anche se in ipotesi commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere solo e unicamente la persona fisica del loro autore; attualmente invece, ne risponde anche l'ente, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è passabile di subire sanzioni rilevantissime, persino in grado di bloccare l'ordinaria attività.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a quindi coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

¹ In origine si trattava della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, con la possibilità di revoca di quelli già concessi;
il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità dell'ente permane anche se il reato è rimasto allo stadio del tentativo, salvo– in questi casi – una riduzione delle sanzioni.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda sulla colpa "di organizzazione": l'ente è ritenuto cioè, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha ommesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha ommesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

Le modalità attraverso le quali la società può dotarsi di un simile sistema di controllo interno, peraltro, sono indicate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, e precisamente:

- (i) l'approvazione di un c.d. "modello di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" ("Modello"), nonché
- (ii) la creazione di un organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" ovvero "ODV") interno deputato al controllo del rispetto delle sue previsioni e alla costante verifica della loro efficacia preventiva.

In particolare, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il "Modello" o i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;

non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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;

un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2 I Destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale del Modello di Safil (di seguito la "Società") adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);

i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Modello i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;

i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, consorzi e joint-venture).

3 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Safil

3.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di attività

Safil S.p.a è una filatura pettinata, fondata a Biella nel 1954 da Fernando Savio e oggi gestita dai figli Alberto e Cesare.

La società ha la propria sede operativa a Gaglianico (BI) ed opera a livello nazionale ed internazionale, perseguendo come obiettivo primario la creazione di valore per i propri partner, infatti il continuo successo e la profittabilità della società fanno affidamento sullo sforzo quotidiano di tutte le persone che vi lavorano. L'esistenza di valori comuni dà forza alla performance complessiva.

Safil, proprio per la rilevanza storica che la contraddistingue nella propria realtà locale, ritiene di assoluta importanza che tutti coloro che lavorano nella società si sforzino di mantenere e rispettare i più elevati standard di comportamento, sia nelle comunità nelle quali vivono che tra i collaboratori stessi.

3.2 Gli obiettivi perseguiti da Safil con l'adozione del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività industriali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria organizzazione, limitando il rischio di commissione dei reati.

3.3 L'adozione del Modello

L'adozione del Modello da parte di Safil è attuata secondo i presenti criteri:

a) realizzazione e aggiornamento del Modello

Safil, in linea con i principi fondamentali proposti dalle Linee Guida di categoria, realizza e vara il proprio Modello, ed aggiornerà il medesimo anche in base ad ogni esigenza di Safil che si verificherà nel tempo.

b) attuazione del Modello di Safil

L'attuazione del Modello di Safil in relazione alle proprie attività aziendali è rimessa alla responsabilità della Società; sarà compito specifico dell'ODV di Safil verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

Il Modello di Safil ha come riferimento, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da associazioni di categoria e, in particolare, dalla Confindustria, e attua tali Linee Guida adottandone nella misura massima possibile i contenuti con le opportune integrazioni ed implementazioni procedurali, anche in considerazione delle peculiarità dell'attività svolta dalla Società.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Safil con delibera del 5 dicembre 2011.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nell'adottare il Modello, ha affidato ad un Organo Collegiale l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), con autonomi compiti di vigilanza, controllo e iniziativa in relazione al Modello stesso.

3.4 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;

ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Safil intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.5 Approvazione del Modello da parte di Safil – Modifiche ed Integrazioni

Il Modello è elaborato e approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Safil.

Il presente Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del decreto); ogni successiva modifica o integrazione di carattere sostanziale del Modello è operata dal Consiglio di Amministrazione di Safil.

È peraltro riconosciuta al Presidente di Safil la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

4 Il modello di organizzazione e gestione di Safil

4.1 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" redatta in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società. Deve inoltre intendersi far parte del Modello anche il Codice Etico.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- (b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis² del D. Lgs. 231/01);
- (c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter³ del D. Lgs. 231/01);
- (d) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis⁴ del D. Lgs. 231/01);

² Articolo inserito dall'art. 7 L. 18 marzo 2008 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001";

³ Articolo inserito dall'art. 2 comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94 recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica";

⁴ Articolo inserito dall'art. 6 comma 1 D. L. 25 settembre 2001, n. 350 recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409; l'art.

-
- (e) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1⁵ del D. Lgs. 231/01)
 - (f) reati societari (articolo 25-ter⁶ del D. Lgs. 231/01);
 - (g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater⁷ del D. Lgs. 231/01);
 - (h) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1⁸ del D. Lgs 231/01);
 - (i) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies⁹ del D. Lgs. 231/01);
 - (j) reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies¹⁰ del D. Lgs. 231/01);
 - (k) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies¹¹ del D. Lgs. 231/01);
 - (l) reati cosiddetti di riciclaggio (articolo 25-octies¹² del D. Lgs. 231/01);
 - (m) delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (articolo 25-novies¹³ del D. Lgs 231/01);
 - (n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25- decies¹⁴ del D. Lgs 231/01);
 - (o) reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146¹⁵);

25-bis è stato successivamente modificato ad opera dell'art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*;

⁵ Articolo inserito dall'art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*;

⁶ Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 *“Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della L. 3 ottobre 2001, n. 366”*; la norma è stata successivamente modificata L. 28 dicembre 2005, n. 262 recante *“Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari”*;

⁷ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”*;

⁸ Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7 recante *“Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile”*;

⁹ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228 recante *“Misure contro la tratta di persone”*;

¹⁰ Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62 recante *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee”*;

¹¹ Articolo inserito dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123 recante *“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”*, successivamente modificato dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;

¹² Articolo inserito dall'art. 63, comma 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 concernente l'*“Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”*;

¹³ Articolo inserito dall'art. 15 comma 7 L. 23 luglio 2009 n. 99 recante *“Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”*;

¹⁴ Articolo inserito dall'art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116 di *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione – adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003”*. In origine (agosto 2009) era stato numerato come 25-nonies, corretto in 25-decies con l'introduzione dell'art. 25-undecies (reati ambientali);

¹⁵ In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di

(p) reati ambientali (articolo 25-undecies¹⁶ del D. Lgs 231/01)

La Parte Speciale del Modello contiene una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica descrizione nella Parte Speciale.

4.2 Parte Generale e Parte Speciale

La presente Parte Generale del Modello descrive il processo di definizione, i principi di funzionamento e i meccanismi di concreta attuazione del Modello, nonché la composizione i compiti e i poteri dell'OdV, il sistema disciplinare e sanzionatorio e le modalità di informazione e formazione ai destinatari del Modello stesso.

La Parte Speciale descrive, per ogni famiglia di reato, le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Safil che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

Come sopra argomentato, la Parte Speciale è dedicata alla specifica prevenzione delle famiglie di reato e in particolare:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001).
- reati cosiddetti informatici (articolo 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del D. Lgs. 231/01);
- reati in materia societaria (articolo 25-ter del D. Lgs. 231/2001).
- reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- reati di riciclaggio (articolo 25-octies del D. Lgs. 231/2001).
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (articolo 25-novies del D. Lgs 231/01);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25- decies del D. Lgs 231/01)
- reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146).
- reati ambientali (articolo 25-undecies del D. Lgs 231/01)

reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*;

¹⁶ Articolo inserito dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011 recante l'“Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”

Per quanto riguarda i reati:

- (a) consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1 del D. Lgs. 231/2001);
- (b) contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- (c) di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (articolo 25-sexies del D. Lgs. 231/2001);
- (d) in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
- (e) con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater del D. Lgs. 231/2001)

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al loro rispetto.

4.3 Il Codice Etico

Il Codice Etico contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i Destinatari ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Infatti, il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Safil allo scopo di esprimere i principi di etici e comportamentali che Safil riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori.

In particolare i principi etici contenuti nel Codice Etico afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Pertanto, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

5 La costruzione del Modello

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;

una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

5.1 La mappatura delle attività sensibili e dei relativi rischi

L'identificazione delle attività cosiddette *sensibili* è stata effettuata attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (innanzi tutto bilancio d'esercizio, organigrammi e procure) ed un workshop operativo con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti.

5.2 La progettazione del sistema di controllo

Successivamente alla mappatura delle attività sensibili ai reati presupposto, si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento. In particolare è stata effettuata la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;

esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

adeguata regolamentazione delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:

- i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.
-

6 L'Organismo di Vigilanza (ODV)

6.1 Identificazione dell'ODV di Safil

L'ODV di Safil è un organo composto da un numero di componenti da tre a cinque, da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità e che nella sua prima riunione, sceglierà, al proprio interno, il Presidente ed adotterà un proprio regolamento.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

allorché il componente intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la società, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni societarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;

allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;

allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;

allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:

- per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
- per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
- che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001;

in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

L'ODV è nominato, con la possibilità di fissarne un compenso, dal Consiglio di Amministrazione di Safil e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, ed i suoi componenti potranno essere rinominati. All'ODV si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato.

I componenti dell'ODV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'ODV possono essere revocati:

in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;
quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'ODV, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

6.2 Prerogative e risorse dell'ODV

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'ODV i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

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

a) **Autonomia**

L'ODV è dotato di autonomia decisionale.

L'ODV è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'ODV ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

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

b) Indipendenza

L'indipendenza dell'ODV è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

c) Professionalità

L'ODV è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

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

d) Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'ODV opera senza soluzione di continuità. L'ODV, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche non se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'ODV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'ODV di Safil potrà essere supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui ne determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle Direzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di Safil.

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno o nello staff operativo di cui sopra, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'ODV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà al Consiglio di Amministrazione della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società ed in particolare:

l'ODV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, ed il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'ODV per gli scopi previsti dal presente Modello;

l'Importo dovrà coprire: (i) il compenso di quei componenti dell'ODV che non sono dipendenti della società, (ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'ODV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'ODV) si rendesse necessaria per l'ODV l'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, in tal caso il presidente dell'ODV dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

6.3 Funzioni e poteri dell'ODV

All'ODV di Safil è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- B. sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- C. sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

In particolare, l'ODV di Safil realizzerà le predette finalità attraverso:

verifica dell'adeguata attivazione delle procedure di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;

ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;

verifica dell'adeguata attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure, chiarimenti o aggiornamenti;

raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenute a sua disposizione;

coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;

controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;

accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D. Lgs. 231/2001 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;

segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;

coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività che si renda opportuno (controlli ex post).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

6.4 Verifiche Periodiche

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1 lett. (b) D. lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- (i) verifiche sugli atti: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
 - (ii) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'ODV;
 - (iii) annualmente saranno riesaminate tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'ODV e gli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato previste dal Decreto.
-

Dei risultati di questa attività di verifica dovrà dare conto, seppure sommariamente, la relazione annualmente predisposta dall'ODV per il Consiglio di Amministrazione prevista nel relativo paragrafo.

6.5 Obblighi informativi nei confronti dell'ODV

Oltre alla documentazione espressamente indicata nella Parte Speciale del Modello, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'ODV tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le 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 gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali di Safil;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo,
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'ODV medesimo.

Ogni dirigente e/o dipendente di Safil dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'ODV.

L'ODV può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

6.6 Obblighi informativi dell'ODV nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'ODV di Safil due linee di informazione:

- (i) la prima, su base continuativa, direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

L'ODV di Safil potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. (e) D.Lgs. 231/01, aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un sistema sanzionatorio, come sotto specificato, per la violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

L'ODV potrà proporre all'organo di competenza l'assunzione di misure disciplinari.

Le sanzioni irrogate devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di violazione delle regole di condotta, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;

la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

7.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare per i dipendenti da aziende industriali tessili ed affini, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore alle quattro ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

(a) rimprovero verbale;

Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;

in generale, violazioni commesse con lieve mancanza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

(b) rimprovero scritto;

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

violazioni di maggiore rilevanza di quelle sanzionabili con il rimprovero verbale, tali da rendere necessario preavvisare, in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni;

(c) multa non superiore alle quattro ore di lavoro;

La multa che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore alle quattro ore di retribuzione, può essere comminata a fronte di:

violazione di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il rimprovero inflitto verbalmente o per iscritto che il dipendente abbia commesso con negligenza e nell'esercizio delle attività aziendali;

violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;

reiterazioni di una violazione già sanzionata con il rimprovero verbale o scritto, e in particolare nei casi in cui il rimprovero verbale o scritto non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato;

(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci;

La sanzione della sospensione dal lavoro, che in accordo al CCNL non può, in nessun caso, superare i 10 giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

commetta reiterazione di una violazione già sanzionata con la multa;

violò le regole di condotta imposte dal Modello, per colpevole inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in negligente tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;

abbia, con colpa, posto in essere infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il licenziamento disciplinare senza preavviso è applicabile al dipendente a fronte di:

Infrazioni commesse con dolo e di rilevanza tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;

recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza;

in particolare, si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto una violazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

7.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello sia posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Nel caso in cui le violazioni del Modello da parte dei dirigenti, costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

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

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento, riservato ai casi di violazioni di maggiore gravità, tali da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione eventualmente neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

8 DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO IN SAFIL

8.1 Formazione del personale

Safil promuove la conoscenza del Modello, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, Safil attua il sistema di gestione della formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

Personale direttivo, con funzioni di rappresentanza, inclusi i Quadri e in ogni caso i Responsabili di funzione, almeno con riferimento a coloro che hanno responsabilità operativa in attività cosiddette sensibili: formazione iniziale attraverso una riunione ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione via internet di materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti;

Altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neo assunti.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità del materiale formativo e informativo e la frequenza degli aggiornamenti, nonché l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

8.2 Informazione dei fornitori, collaboratori esterni e dei partners

Safil promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i fornitori partner commerciali e i collaboratori esterni, non dipendenti della Società.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale con Safil.

Le lettere di incarico e gli accordi con i fornitori e con i collaboratori esterni che operano nell'ambito delle attività a rischio conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro trasgressione possa essere anche, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa o delle clausole adottate e l'effettiva comunicazione della nota e dell'utilizzo delle clausole.