

Modello

di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs 231/2001

adottato da

Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l.

Stato delle Revisioni

| Rev. | Data | Causale |
|-------------|-------------|--|
| 00 | 28/02/2022 | Prima stesura approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.03.2022 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

INDICE

Sommario

Parte Generale

Definizioni 4

Sezione I – il quadro normativo.....**11**

I, 1 Il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; **I, 2** Natura della responsabilità; **I, 3** Soggetti autori del reato; **I, 4** Sanzioni; **I, 5** Responsabilità patrimoniale della società; **I, 6** Responsabilità amministrativa e vicende societarie; **I, 7** Ambito applicativo: individuazione delle fattispecie di reato; **I, 8** Funzione dei modelli di organizzazione e di gestione; **I, 9** I codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria; **I, 10** Natura e funzioni dell'organo di vigilanza (Odv); **I, 11** Il Testo Unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D. lg. 9 aprile 2008, n. 81). In particolare, i Modelli organizzativi ex art. 30 del D. lg. n. 81/2008.

Sezione II IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI SMURFIT KAPPA S.P.A. 37

II,1 Il Gruppo Smurfit Kappa; II,2 Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl: organizzazione societaria; II,3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl; II,4 Il Sistema Organizzativo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl; II,5 Il sistema di deleghe e procure; II,6 I sistemi interni e esterni di controllo; II,7 Il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro; II, 8 Il sistema di controllo nel settore ambientale; II, 9 Il Codice Etico; II,10 Il Sistema Disciplinare; II,11 L'informazione e la formazione sul Modello

Sezione III ORGANISMO DI VIGILANZA 74

Sommario: III, 1 Composizione e nomina. IV, 2 Dotazioni e risorse. III, 3 Funzioni e poteri. III, 4 Regolamento dell'Odv. III, 5 Rapporti con gli organi sociali. III, 6 Flussi informativi verso l'Odv. III, 7 Obblighi informativi dell'Odv. III, 8 Rapporti di Gruppo.

Parte Speciale

A) Reati ambientali 87

Sommario: 1. Quadro normativo; 2. Illeciti; 3. Aree di rischio; 4. Principi e regole di comportamento; 5. Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti.

B) Salute e sicurezza sul lavoro 124

Sommario: 1. Quadro normativo; 2. Illeciti; 3. Aree di rischio; 4. Principi organizzativi e regole di comportamento; 5. Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti; 6. Organo di Vigilanza; 7. Osservanza del Modello, del Codice Etico e segnalazione delle violazioni; 8. Sistema sanzionatorio.

Definizioni

- “Apicali”:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale; nonché eventuali persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- “Aree di rischio”:** le aree e attività aziendali nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione di Illeciti.
- “CCNL”:** il Contratto collettivi di lavoro applicato nell’ Unità Operativa.
- “Codice Etico”:** il “Codice di Condotta Aziendale” della Società, adottato dal Gruppo SKG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl. Il Codice Etico è allegato al presente Modello, di cui costituisce ad ogni effetto parte integrante e sostanziale. Il richiamo si intende effettuato alla versione del Codice Etico in vigore al momento della relativa applicazione, ne deriva che tale richiamo deve intendersi sin d’ora effettuato anche alle successive versioni dello stesso, che dovessero venire adottate, applicabili *ratione temporis*.
- “Consulenti”:** soggetti che svolgono attività di consulenza professionale a favore della Società, senza vincolo di subordinazione, in forza di contratto di mandato e/o di contratto di consulenza professionale e/o altre tipologie contrattuali.
- “Contratto di Servizi”:** Società può fornire, con contratto di servizi, consulenza tecnica, amministrativa, informatica e commerciale alle proprie partecipate

ed a società appartenenti al medesimo gruppo e, ai sensi dell'art. 2359 cod. civile, di società controllate da una stessa controllante e all'interno del medesimo gruppo, nonché nei confronti di terzi.

- “Decreto”:** il D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.
- “Destinatari”:** il complesso dei soggetti ai quali si applica il Modello, inclusi gli Apicali, i Sottoposti, i Dipendenti, i Consulenti, i Fornitori ed ogni altro soggetto al quale si applichi la disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 e la normativa ivi richiamata o presupposta.
- “Ente”:** si intendono gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui all’articolo 1) del D. Lgs. 231/2001. Non rientrano nella definizione, ai fini della disciplina in esame, lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3, D. Lgs. 231/2001). Ai fini del presente Modello, si fa specificamente riferimento alla Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl (per brevità, la **“Società “** o **“Ente”**), che ha adottato il presente Modello ex D. Lgs. 231/2001. I dati societari sono riportati nella Sezione II della presente **“Parte generale”**.
- “Fornitori”:** i fornitori di beni e/o servizi della Società, quale che sia la tipologia contrattuale alla base di tali forniture (ad es., appaltatori, consulenti, partner, ecc.).
- “Gruppo”:** si intende il Gruppo Smurfit Kappa (per brevità, il **“Gruppo”** o **“SKG”**). La società Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, che ha adottato il presente Modello è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Smurfit Kappa Group PLC.
- “Illeciti”:** si intendono i reati e gli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

“Incaricati a compiere le operazioni di trattamento”:

persone fisiche autorizzate a compiere operazioni di trattamento di dati personali, da parte del Titolare, o da parte del Responsabile, ai sensi del D. Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come integrato dal D. Lgs. 101/2018, e Regolamento (EU) 2016/679 “Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR”.

“Incaricati di un pubblico servizio”:

ai sensi dell’art. 358 cod. pen., per “Pubblico Servizio” deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione, tuttavia, dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e/o della prestazione di opera meramente materiale.

“Linee Guida”:

le “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” di Confindustria, adottate il 31 marzo 2008, come aggiornate nel 2014 (approvate dal Ministero della Giustizia).

“Medico competente”:

medico in possesso dei titoli e requisiti di cui all’art. 38 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nominato dal datore di lavoro, per effettuare la sorveglianza sanitaria e gli altri compiti previsti dal D. Lgs. 81/2008.

“Modello”:

il presente Modello di organizzazione gestione e controllo (e successivi aggiornamenti ed integrazioni) adottato dalla Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Gli eventuali documenti allegati al Modello o ivi richiamati ne costituiscono ad ogni effetto parte integrante e sostanziale.

“Organismo di Vigilanza (Odv)”:

organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, anche ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001. Nell’ambito del presente Modello, con il termine Organismo di Vigilanza (o in forma abbreviata Odv) si fa

specificamente riferimento all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.

“Pubblica Amministrazione o PA”:

la pubblica amministrazione, e, con riferimento ai reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

“Pubblico ufficiale”:

ai sensi e per gli effetti dell'art. 357 cod. pen., sono “Pubblici Ufficiali” coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

“Preposto”:

persona che, in ragione delle competenze professionali, e nei limiti di poteri gerarchici, e, funzionali, adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa, e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori, ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 81/2008.

“Protocolli”:

complesso delle regole e/o procedure aziendali per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente.

“Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”:

persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

“Reati (o Reati presupposto)”:

gli Illeciti che possono dare luogo all'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

“Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)”:

persona in possesso dei requisiti e delle capacità professionali di cui all'articolo 32 D. Lgs. 81/2008, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e di protezione.

“Responsabili del trattamento dei dati”:

le persone fisiche preposte dal Titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come integrato dal D. Lgs. 101/2018, e Regolamento (EU) 2016/679 “Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR”, ai quali compete di assicurare il costante rispetto, da parte del personale da loro coordinato, della normativa e delle decisioni e istruzioni impartite dal Titolare, nonché la realizzazione dei programmi di addestramento degli Incaricati del trattamento stesso.

“Servizio di prevenzione e protezione dei rischi (SPP)”:

insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni, o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.

“Società”:

la **Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl** con sede legale in Milano, Via Giacomo Leopardi 2, CAP 20123, Partita Iva 11939280969, numero REA MI-2631801, PEC cartieradiverzuolo@legalmail.it, iscritta nel Registro delle imprese di Milano, Direzione e coordinamento Smurfit Kappa Group PLC. La Società ha adottato il presente Modello.

“Società controllante”:

la **Smurfit Kappa Italia S.p.A.** (“SKI) con sede legale in 20123 Milano via Vincenzo Monti n.12, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Milano 07034140157, partita IVA IT02124341203, REA MI – 1891673, che detiene l'intero capitale sociale della Società.

“Sottoposti”: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, di cui all’art. 5, primo comma, lettera a) del D. Lgs. 231/2001.

“Titolare del trattamento dei dati”:

il soggetto a cui competono le decisioni in merito alle finalità, alle modalità di trattamento dei dati personali, ed agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come integrato dal D. Lgs. 101/2018, e Regolamento (EU) 2016/679 “Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR”.

“Stabilimento”:

lo stabilimento della Società che si configura quale unità destinata alla produzione di beni, dotato di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale.

Sezione I

IL QUADRO NORMATIVO

Sommario: **I, 1** Il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; **I, 2** Natura della responsabilità; **I, 3** Soggetti autori del reato; **I, 4** Sanzioni; **I, 5** Responsabilità patrimoniale della società; **I, 6** Responsabilità amministrativa e vicende societarie; **I, 7** Ambito applicativo: individuazione delle fattispecie di reato; **I, 8** Funzione dei modelli di organizzazione e di gestione; **I, 9** I codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria; **I, 10** Natura e funzioni dell'organo di vigilanza (Odv); **I, 11** Il Testo Unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D. lg. 9 aprile 2008, n. 81). In particolare, i Modelli organizzativi ex art. 30 del D. lg. n. 81/2008.

I, 1 Il regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

La legge 29 settembre 2000, n. 300, nel ratificare una serie di convenzioni internazionali (Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee 26.7.1995; Protocollo di Dublino 27.9.1996; Protocollo di Bruxelles 29.11.1996; Convenzione sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri 26.5.1997; Convenzione Ocse di Parigi 17.9.1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali), sulla base dell'art. K3 del Trattato dell'Unione Europea ha conferito la delega al Governo ad emanare un Decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, associazioni ed enti privi di personalità giuridica, fissando i principi e criteri direttivi, per l'attuazione delle delega.

Con Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), il Governo ha dato attuazione alla delega, introducendo un sistema articolato di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti.

Nella Relazione al D. Lgs. 231/2001, si evidenzia che l'introduzione del nuovo regime di responsabilità si è resa necessaria, oltre che per adeguare la nostra legislazione a quella dei principali paesi europei (tra i quali, Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia), che già prevedevano forme di responsabilità penale delle società, anche al fine di combattere il crescente fenomeno

dei reati commessi da soggetti a struttura organizzativa complessa (con particolare rilevanza del fenomeno dei così detti *white collar crimes*).

La disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001 ha introdotto, nel nostro sistema giuridico, un regime della responsabilità delle società per gli illeciti amministrativi integranti reato, che si applica a tutti i soggetti operanti in forma societaria, quale che sia la natura e forma giuridica della società.

La responsabilità amministrativa della società ricorre in relazione ai reati commessi «**nell'interesse**» o «**a vantaggio**» dell'ente, da soggetti in posizione Apicale (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzione), ovvero, da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, di cui sopra (D. Lgs. 231/2001, art. 5). Viene invece espressamente esclusa la responsabilità della società per i fatti commessi dal responsabile nell'esclusivo interesse proprio o di terzi (art. 5, ult. cpv., D. Lgs. 231/2001).

Come evidenziato anche dalla Relazione governativa, il criterio dell'«interesse» o «vantaggio» della Società, costituisce il criterio normativo di imputazione della responsabilità all'ente, in relazione al fatto commesso dalla persona fisica (Apicale, o Sottoposto). Nella misura in cui l'autore del reato abbia agito (anche) nell'interesse della società (o, quest'ultima, abbia tratto comunque vantaggio dal suo operato), il fatto si considera imputabile (ai fini della disciplina in esame) anche alla società. Tale imputazione, viene esclusa, invece, nel caso in cui l'autore abbia agito esclusivamente per un interesse proprio, o di terzi. Ciò che varrebbe ad escludere la menzionata riferibilità giuridica del fatto (anche) alla società.

L'art. 8 del D. Lgs. 231/2001, sancisce, in ogni caso, il principio della autonomia della responsabilità della società, la quale è tenuta a rispondere del reato anche nel caso in cui l'autore non sia stato identificato o, non sia imputabile. Del pari, l'eventuale estinzione del reato, per causa diversa dall'amnistia, non esime l'ente dalla propria responsabilità, ai sensi della disciplina in commento.

La responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, si configura in relazione a determinati reati-presupposto (vale a dire, tipologie di reato in relazione ai quali può venire in rilievo la responsabilità amministrativa dell'ente) espressamente previsti dal legislatore:

Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione

Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25-ter. Reati societari

Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-sexies Abusi di mercato

Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 25-undecies. Reati ambientali

Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia

Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari.

art. 26. Delitti tentati

L.146/2006. Reati transnazionali

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

Il catalogo dei reati-presupposto comprende attualmente, tra l'altro, le seguenti figure di reato:

| | |
|--------------------------------|---|
| Art. 316 bis c.p. | Malversazione a danno dello Stato |
| Art. 316 ter c.p. | Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee |
| Art. 640 cpv. n. 1 c.p. | Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico |
| Art. 640 bis c.p. | Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche |
| Art. 640 ter c.p. | Frode informativa commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico |
| Art. 615 ter c.p. | Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico |
| Art. 617 quater c.p. | Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche |
| Art. 617 quinquies | Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche |
| Art. 635 bis c.p. | Danneggiamento di sistemi informatici e telematici |
| Art. 635 ter c.p. | Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità |
| Art. 635 quater c.p. | Danneggiamento di sistemi informatici o telematici |
| Art. 635 quinquies c.p. | Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità |
| Art. 615 quater c.p. | Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici |

| | |
|--|---|
| Art. 615 quinqies c.p. | Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico |
| Art. 491 bis c.p. | Falsità nei documenti informatici |
| Art. 640 quinqies c.p. | Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica |
| Art. 648 c.p. | Ricettazione |
| Art. 648-bis c.p. | Riciclaggio |
| Art. 648 ter c.p. | Impieghi di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita |
| Art. 648-ter1 c.p. | Autoriciclaggio |
| Art. 416, comma 6, c.p. | Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina |
| Art. 416 bis c.p. | Associazioni di tipo mafioso, anche straniere |
| Art. 416 ter c.p. | Scambio elettorale politico-mafioso |
| Art. 630 c.p. | Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione |
| Art. 74 D.P.R. 309/1990 | Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso; associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope |
| Art. 416, commi 1-5, c.p. | Associazione per delinquere |

| | |
|---|--|
| Art. 407, comma 2, lett. a) n. 5, c.p.p. | Delitti in materia di armi |
| Art. 318 c.p. | Corruzione per l'esercizio della funzione |
| Art. 321 c.p. | Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione |
| Art. 322, commi 1 e 3, c.p. | Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione |
| Art. 319 c.p. | Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio |
| Art. 319 ter, comma 1, c.p. | Corruzione in atti giudiziari |
| Art. 322, commi 2 e 4, c.p. | Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio |
| Art. 317 c.p. | Concussione |
| Art. 319, 319 bis c.p. | Corruzione aggravata per atto contrario ai doveri d'ufficio, alla quale sia conseguito un profitto di rilevante entità |
| Art. 319 ter, comma 2, c.p. | Corruzione aggravata in atti giudiziari |
| Art. 321 c.p. | Comprese le pene per il corruttore |
| Art. 319 quarter c.p. | Induzione indebita a dare o premettere utilità |
| Artt. 453, 454, 460, 461, 455, 457, 464, comma 2, 459, 464 primo comma, 473 e 474 c.p. | Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo |
| Art. 513 c.p. | Turbata libertà dell'industria o del commercio |

| | |
|-----------------------------|--|
| Art. 515 c.p. | Frode nell'esercizio del commercio |
| Art. 516 c.p. | Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine |
| Art. 517 c.p. | Vendita di prodotti industriali con segni mendaci |
| Art. 517 ter c.p. | Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale |
| Art. 517 quater c.p. | Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari |
| Art. 513 bis c.p. | Illecita concorrenza con minaccia o violenza |
| Art. 514 bis c.p. | Frodi contro le industrie nazionali |
| Art. 2621 c.c. | False comunicazioni sociali |
| Art. 2622 c.c. | False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori |
| Art. 2623 c.c. | Falso in prospetto |
| Art. 2624 c.c. | Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione |
| Art. 2625 cpv. c.c. | Impedito controllo |
| Art. 2632 c.c. | Formazione fittizia del capitale |
| Art. 2626 c.c. | Indebita restituzione dei conferimenti |
| Art. 2627 c.c. | Illegale ripartizione degli utili e delle riserve |
| Art. 2628 c.c. | Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante |
| Art. 2629 c.c. | Operazioni in pregiudizio dei creditori |
| Art. 2633 c.c. | Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori |
| Art. 2636 c.c. | Illecita influenza sull'assemblea |

| | |
|--|--|
| Art. 2637 c.c. | Aggiotaggio |
| Art. 2629 bis c.c. | Omessa comunicazione del conflitto d'interessi |
| Art. 2638, commi 1 e 2, c.c. | Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza |
| Art. 2635, comma 3, c.c. | Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" |
| Art. 25 quater D. Lgs. 231/2001 | Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico |
| Art. 538 bis c.p. | Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili |
| Artt. 600, 601, 602, 600 bis, 600 ter, 600 quarter, 600 quarter.1, 600 quinquies, 609 undecies c.p. | Delitti contro la personalità individuale |
| Parte V, titolo I bis, capo II del D. lg. 24 febbraio 1998, n. 58 | Abusi di mercato |
| Art. 589 c.p.; art. 590, terzo comma, c.p. | Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro |
| Art. 648, 648 bis, 648 ter, 648 ter. 1 c.p. | Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio |

| | |
|--|--|
| Art. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies L. 633/1941 | Delitti in materia di violazione del diritto d'autore |
| Art. 377 bis c.p. | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria |
| Art. 727 bis e 733 bis c.p., art. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260 bis, 279 comma 5, D. Lgs. 152/2006, art. 1, 2, 3 bis e 6 L. 150/1992, art. 3, comma 6, L. 549/1993, art. 8 e 9 D. Lgs. 202/2007) Artt. 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies | Reati ambientali |
| Art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. 286/1998 | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare |
| Art. 416 c.p., art. 416 bis c.p., art. 291 quarter D.P.R. | Reati associative di cui all'art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146 |

| | |
|--|--|
| 43/1973, art. 74 D.P.R. 309/1990 | |
| Art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D. Lgs. 286/1998 | Reati in materia di immigrazione clandestina |
| Art. 378 c.p. | Favoreggiamento personale |
| Art. 3 comma 3-bis L. 654/1975 | Razzismo e xenofobia |
| L. 146/2006 | Reati transnazionali |

La responsabilità della società si aggiunge a quella dell'autore dell'illecito. Delle obbligazioni relative al pagamento delle sanzioni pecuniarie comminate ai sensi del D. Lgs. 231/2001, risponde soltanto la società con il proprio patrimonio (principio della responsabilità patrimoniale dell'ente).

Il sistema delle sanzioni prevede sanzioni di tipo pecuniario, sanzioni interdittive e la confisca. Viene inoltre concepita in funzione sanzionatoria anche l'eventuale pubblicazione della sentenza di condanna, quando, nei confronti dell'ente, venga applicata una sanzione interdittiva (art. 9 D. Lgs. 231/2001).

I, 2 Natura della responsabilità

Il sistema delineato dal D. Lgs. 231/2001 introduce un regime di responsabilità amministrativa per gli enti, che si fonda sul presupposto della commissione di un reato, da parte di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti in posizione apicale/soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Il modello di responsabilità così delineato, tuttavia, coniuga il modello della responsabilità amministrativa (di cui alla legge n. 689/1981), con elementi propri del sistema della responsabilità penale, con particolare riguardo ai profili della prevenzione dei reati, nonché in relazione alla questione delle garanzie, tanto da porsi come una sorta di *tertium genus* rispetto ai modelli tradizionali sopra indicati (v. Relazione al D. Lgs. 231/2001).

I, 3 Soggetti autori del reato

Come si è detto, la responsabilità dell'ente si configura in relazione ai reati commessi nel «suo interesse» o a «suo vantaggio» dai soggetti di seguito indicati:

(a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o, di direzione dell'ente, o, di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **Apicali**);

(b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a), che precede (c.d. **Sottoposti**).

Si nota, quanto alla lettera (a), l'utilizzo di una formula elastica (in luogo di una elencazione tassativa di soggetti o figure), in relazione alle varieguate situazioni dimensionali ed organizzative che vengono in rilievo. Inoltre, la scelta, così operata, connota la disposizione in senso oggettivo-funzionale, basandosi sulla natura delle funzioni esercitate, ciò sia in relazione all'attribuzione «formale» della funzione apicale, sia con riferimento all'ipotesi (equiparata) dell'esercizio «in via di fatto», della stessa (v. Relazione al D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità dell'ente è esclusa quando l'autore (sia esso Apicale o, Sottoposto) abbia agito per un interesse esclusivo, proprio o di un terzo. L'esclusione si ricollega all'ipotesi in cui il reato non è riconducibile in alcun modo all'interesse dell'ente (c.d. «rottura» dello schema dell'immedesimazione organica).

I, 4 Sanzioni

La Sezione seconda del D. Lgs. 231/2001, delinea il sistema sanzionatorio posto a presidio del modello di responsabilità amministrativa da reato dell'ente, ivi previsto e regolato.

Le sanzioni sono essenzialmente di due tipi:

- (a) sanzioni pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive.

Le prime, vale a dire le sanzioni pecuniarie (a) sono ad applicazione **obbligatoria**, in quanto si devono sempre comminare, in ogni caso di responsabilità dell'ente conseguente a reato (art. 10 D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive (b), invece, si applicano soltanto nei casi previsti, quando ricorra una delle seguenti condizioni (art. 13 D. Lgs. 231/2001):

- i) l'ente ha tratto da reato un profitto di rilevante entità e l'illecito è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, ovvero, da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando (in questo caso) la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, lett. a) D. Lgs. 231/2001);
- ii) reiterazione degli illeciti.

Sanzioni pecuniarie:

La sanzione pecuniaria, diretta a colpire il patrimonio della società, rappresenta – come si è visto - la sanzione indefettibile, che deve sempre applicarsi in ogni caso di responsabilità dell'ente connessa a reato (art. 10 D. Lgs. 231/2001).

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote: in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 quote. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 (art. 10 D. Lgs. 231/2001).

I criteri di commisurazione sono i seguenti (art. 11 D. Lgs. 231/2001):

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'ente;

- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è stabilito tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Non è ammesso il pagamento in misura ridotta, tuttavia, la sanzione pecuniaria è ridotta quando ricorra uno dei casi previsti dall'articolo 12 D. Lgs. 231/2001.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano, nei casi previsti, in aggiunta alla sanzione pecuniaria (art. 13 D. Lgs. 231/2001).

Il legislatore ha previsto le seguenti sanzioni interdittive:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) sospensione, revoca delle autorizzazioni, licenze funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la P.A. (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

Si tratta, dunque, di misure sanzionatorie volte a paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, ovvero, a condizionarla, attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o, ancora, della sua capacità di attrarre risorse finanziarie (v. Relazione al D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni in questione hanno una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni (art. 13, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

La scelta della sanzione interdittiva avviene secondo i criteri stabiliti dall'art. 14 del D. Lgs. 231/2001.

La misura è diretta a colpire il ramo di attività nel quale si è verificato l'illecito.

La scelta del tipo e della durata della sanzione interdittiva avviene in base ai criteri di commisurazione di cui all'art. 11 del D. Lgs. 231/2001.

Il criterio fondamentale, che deve guidare la scelta e la commisurazione della sanzione interdittiva, è quello dell'idoneità della misura punitiva a prevenire (c.d. criterio dell'**efficacia preventiva**) la commissione di illeciti del tipo di quello commesso (art. 14 D. Lgs. 231/2001).

La misura dell'interdizione dall'esercizio dell'attività rappresenta, nell'ambito dell'impianto complessivo del sistema sanzionatorio delineato dal D. Lgs. 231/2001, l'*extrema ratio*, applicabile soltanto nei casi in cui l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata (art. 14, comma 4, D. Lgs. 231/2001).

Nel caso di sussistenza dei presupposti per l'applicazione di una sanzione che determini l'interruzione dell'attività, può essere disposta la prosecuzione della stessa da parte di un commissario giudiziale, quando ricorra una delle condizioni previste dall'art. 15 D. Lgs. 231/2001.

Se le sanzioni interdittive si pongono, di regola, quali misure temporanee (art. 13 cpv. D. Lgs. 231/2001), possono, tuttavia, darsi casi di applicazione "definitiva" delle misure interdittive. In particolare, si applica l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività quando ricorrono entrambi i seguenti presupposti (art. 16, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di notevole entità;
- b) l'ente è stato condannato all'interdizione temporanea dell'attività per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'interdizione definitiva è inoltre comminata quando l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati (c.d. intrinseca illiceità) in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità (art. 16, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

La sanzione del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, in via definitiva, o, il divieto definitivo di pubblicizzare beni o servizi, vengono comminati nei confronti degli enti che abbiano già riportato la stessa sanzione per almeno tre volte, negli ultimi sette anni (art. 16 cpv. D. Lgs. 231/2001).

L'art. 17 D. Lgs. 231/2001 regola, invece, i casi di esclusione delle sanzioni interdittive (temporanee), in conseguenza di idonee **condotte riparatorie** poste in

essere dall'ente. Devono concorrere, a tal fine, le seguenti condizioni, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- (a) risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose (o, quanto meno, efficace impegno dell'ente in tal senso);
- (b) eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La disciplina sopra esaminata non si applica, tuttavia, nel caso sopra considerato della cd. "intrinseca illiceità dell'ente o di una sua unità organizzativa", di cui all'art. 16, comma 3, D. Lgs. 231/2001.

La violazione delle misure interdittive costituisce in sé condotta penalmente rilevante (art. 23 D. Lgs. 231/2001).

Altre tipologie di sanzione

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato (c.d. confisca tradizionale), salve le eventuali restituzioni al danneggiato.

La confisca non può comunque pregiudicare i diritti dei terzi di buona fede.

Nel caso in cui non risulti possibile la confisca del prezzo o profitto del reato, ai sensi dell'art. 19 cpv. D. Lgs. 231/2001, può essere disposta la confisca di somme, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Pubblicità della sentenza

La sanzione della pubblicità della sentenza può venire comminata nel caso di condanna dell'ente ad una sanzione di tipo interdittivo.

La pubblicità ha luogo mediante pubblicazione su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel comune dove l'ente ha la propria sede principale (art. 18 D. Lgs. 231/2001).

I, 5 Responsabilità patrimoniale della società

Come si è visto, dell'obbligazione relativa al pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto la società con il patrimonio, quale che sia la forma sociale dell'ente. Il credito relativo al pagamento della sanzione in questione è assistito da privilegio (art. 27 D. Lgs. 231/2001).

I, 6 Responsabilità amministrativa e vicende societarie

Gli articoli da 28 a 32 del D. Lgs. 231/2001 disciplinano l'incidenza delle vicende modificative societarie, rispetto alla responsabilità amministrativa derivante da reato.

Nel caso di **trasformazione**, resta ferma la responsabilità dell'ente trasformato per i reati commessi anteriormente alla data della trasformazione (art. 28 D. Lgs. 231/2001).

Nel caso di **fusione** (inclusa l'ipotesi di fusione per incorporazione), l'ente che risulta dalla fusione risponde dei reati dei quali siano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 D. Lgs. 231/2001).

Quando intervenga la **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi in data anteriore alla scissione (art. 30, primo comma, D. Lgs. 231/2001). In tal caso, sia che si tratti di scissione "totale" ovvero di scissione "parziale", gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data della scissione (vale a dire, la data nella quale la scissione ha effetto), nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto trasferito. Tale limitazione non opera nei casi nei quali venga trasferito, anche in parte, il ramo d'azienda nell'ambito del quale il reato è stato commesso (art. 30 cpv. D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive si applicano agli enti che a seguito dell'operazione risultino titolari (anche in parte) del ramo d'azienda nell'ambito del quale il reato è stato commesso (art. 30 terzo comma D. Lgs. 231/2001).

È da notare che le eventuali operazioni di fusione o scissione rilevano anche ai fini della reiterazione degli illeciti. Nel caso di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per fatti commessi dopo che le operazioni di cui sopra hanno avuto effetto, ai fini della reiterazione, rilevano anche le condanne

anteriori pronunziate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione, ovvero, nei confronti dell'ente scisso (art. 32, primo comma, D. Lgs. 231/2001). Il giudice, in tal caso, valuterà la natura delle violazioni e le caratteristiche delle attività nell'ambito delle quali i reati sono stati commessi (art. 32 cpv. D. Lgs. 231/2001).

Nel caso della scissione, peraltro, la valutazione dei fatti pregressi, ai fini della reiterazione, può avere luogo solo quando venga trasferito all'ente beneficiario della scissione il ramo d'attività nel quale è stato commesso il reato (art. 32, comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Con riferimento alle operazioni di **cessione e/o conferimento d'azienda** (o ramo d'azienda), la normativa ricalca il modello della disciplina civilistica sulla responsabilità solidale del cessionario per i debiti pregressi dell'azienda ceduta (art. 2560 cod. civ.). Il cessionario risponde solidalmente (con il cedente) delle obbligazioni per il pagamento delle sanzioni pecuniarie relative all'azienda ceduta, salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente, e, in ogni caso, nei limiti del valore dell'azienda trasferita (art. 33 D. Lgs. 231/2001). Va considerato, tuttavia, che la responsabilità del cessionario opera soltanto in relazione alle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori, o, comunque, conosciute dal cessionario (art. 33, secondo comma, D. Lgs. 231/2001).

I, 7 Ambito applicativo: individuazione delle fattispecie di reato

La responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 viene a configurarsi soltanto in relazione alla commissione di reati rientranti nel catalogo appositamente previsto dagli articoli 24 e ss. Il catalogo dei reati-presupposto è stato ampliato a seguito di successivi interventi normativi che hanno introdotto nuove figure di Illecito sanzionate dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, con la Legge 18 marzo 2008, n. 48 (ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, in tema di criminalità informatica) è stato introdotto l'art. 24 bis, che estende la disciplina del D. Lgs. 231/2001 ai delitti informatici e relativi al trattamento illecito di dati.

Il D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con L. 23 novembre 2001, n. 409, ha introdotto l'art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001 (Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo).

Con D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (successivamente modificato dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262), è stato introdotto l'art. 25 ter (Reati societari), che segna un

sostanziale ampliamento dell'ambito di operatività della nuova normativa, con riferimento ai principali reati societari, ivi indicati.

La legge 14 gennaio 2003, n. 7 (ratifica ed esecuzione della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, sulla repressione del finanziamento al terrorismo) ha introdotto l'art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico). L'art. 25 quater, estende l'applicabilità del D. Lgs. 231/2001 anche a reati diversi da quelli espressamente richiamati, che siano stati comunque commessi in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione di New York 9 dicembre 1999.

Successivamente, con L. 11 agosto 2003, n. 228, è stato introdotto l'art. 25 quinquies (in seguito modificato dalla L. 6 febbraio 2006, n. 38 e dal D. Lgs. n. 39/2014), relativo ai delitti contro la personalità individuale, disciplinati dalla sezione I, capo III del titolo XII del libro II del codice penale.

Il recepimento, nel nostro ordinamento, della Direttiva comunitaria 2003/6/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, in tema di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (c. d. Market abuse), nonché delle Direttive della Commissione 2003/125/CE; 2004/72/CE, ha portato all'introduzione dell'art. 25 sexies (Abusi di mercato), ad opera della L. 18 aprile 2005, n. 62 (Legge comunitaria 2004).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7 (Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile) e la legge 6 febbraio 2006, n. 38 (Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e pedo-pornografia anche a mezzo internet) hanno ulteriormente esteso l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, con riferimento, rispettivamente, al reato di mutilazione degli organi femminili (art. 583 bis c. p.), nonché in relazione all'ipotesi di c. d. « pedo-pornografia virtuale », relative all'uso di immagini virtuali di minori.

L'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146 (nel testo risultante dalle interpolazioni apportate dall'art. 64 comma primo lett. f) D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231), recante ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha esteso l'ambito applicativo del D. Lgs. 231/2001 alle ipotesi dei così detti reati associativi « transnazionali ».

L'art. 9 della legge-delega 9 agosto 2007, n. 123 (poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – Testo unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro) ha introdotto l'art. 25 septies, concernente la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati

di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, è stata data attuazione alla Direttiva 2005/60/CE, in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c. d. Terza Direttiva Antiriciclaggio), nonché alla Direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione. Il D. Lgs. 231/2007, cit., ha introdotto l'art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001 (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita). Da, ultimo, l'art. 3, comma 5, lett. a) della Legge 15.12.2014, n. 186 ha esteso l'ambito applicativo dell'art. 25 octies alla fattispecie del cd. autoriciclaggio, di cui all'art. 648-ter 1 cod. pen. (come modificato dalla succitata Legge 186/2014).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto l'art. 24-bis, in tema di reati informatici e trattamento illecito di dati personali.

Con legge 15 luglio 2009, n.94 è stato introdotto l'art. 24-ter in materia di delitti di criminalità organizzata.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha apportato modifiche all'art. 25 (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione).

La legge n. 99/2009 ha invece introdotto l'art. 25-bis1 (Delitti contro l'industria e il commercio) e l'art. 25-novies in tema di violazione del diritto d'autore.

L'art. 4 comma 1 Legge n. 116/2009, così come sostituito dall'art. 2 comma 1 del D. Lgs. n. 121/2011, ha inserito l'art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

Il D. Lgs. 121/2011 ha ulteriormente novellato il D. Lgs. 231/2001, introducendo l'art. 25-undecies, in materia di reati ambientali.

Il D. Lgs. n. 109/2012 ha ancora ampliato il catalogo dei reati-presupposto, attraverso l'introduzione dell'art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

La legge 22 maggio 2015 ha apportato modifiche all'art. 25-undecies, in materia di reati ambientali.

La legge n. 167/2017 ha introdotto l'articolo 25-terdecies in relazione a reati di razzismo e xenofobia.

La legge n. 39/2019 ha introdotto l'articolo 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Il decreto legge n. 124/2019 ha introdotto l'articolo 25-quinquiesdecies. Reati tributari.

I, 8 Funzione dei modelli di organizzazione e di gestione

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede una particolare ipotesi di esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente a reato, per gli enti che - prima della commissione del reato - abbiano adottato, ed "efficacemente attuato", **modelli di organizzazione e gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esimente è peraltro subordinata alla condizione che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello sia stata affidata ad un organismo (cd. **Organismo di Vigilanza**), dotato di **autonomi poteri di iniziativa** e di **controllo**. È necessario, in ogni caso, che, nel caso di specie, non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'Odv.

L'esonero opera quando risulti che l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione, del quale l'ente si sia dotato.

Il modello deve tenere conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione di reati, in relazione all'attività svolta (art. 6, comma 2. D. Lgs. 231/2001).

Come precisa la Relazione al D. Lgs. 231/2001, l'adozione dei modelli comportamentali calibrati sul rischio-reato, mira a prevenire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati. Fermo restando che l'«**efficace attuazione**» del modello rappresenta presupposto imprescindibile dell'efficacia esimente di cui all'art. 6 D. Lgs. 231/2001.

L'art. 6 D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- (a) individuazione delle attività nelle quali si profila il rischio-reato;

- (b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione alla finalità di prevenzione sopra descritta;
- (c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie destinate alla prevenzione dei reati;
- (d) obblighi informativi verso l'Odv;
- (e) sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello.

La sussistenza dei presupposti di cui sopra non esclude, tuttavia, la **confisca del profitto** derivante dal reato per l'ente, se del caso, per equivalente (art. 6, ultimo comma, D. Lgs. 231/2001).

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente per i reati commessi da Sottoposti ricorre nei casi in cui risultino violati gli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è tuttavia esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione, con le caratteristiche di cui sopra.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- (a) la **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, si verificano mutamenti organizzativi o nell'attività;
- (b) un **sistema disciplinare** idoneo.

Norme particolari sul contenuto dei modelli, in relazione agli specifici rischi da prevenire, sono previste dal D. Lgs. n. 81/2008, in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro (v. *infra* § I, 11).

La valutazione della **idoneità** del modello viene effettuata dal giudice penale, chiamato a giudicare in relazione al reato commesso ed all'eventuale responsabilità dell'ente.

I, 9I codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria

L'art. 6 comma 3 D. Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione possono venire adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

La Relazione al D. Lgs. 231/2001 prevede che le finalità della disposizione in esame possono venire assolte mediante codici di comportamento o linee guida, spontaneamente elaborati dagli organismi rappresentativi del mondo imprenditoriale, idonei a costituire validi termini di confronto per la valutazione dell'idoneità dei singoli modelli.

In relazione a quanto previsto dalla disposizione sopra citata, Confindustria ha affidato ad un gruppo di lavoro la predisposizione di "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" (le **Linee guida**).

La prima versione delle Linee guida, elaborata nel 2002, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

Nel febbraio 2008, Confindustria ha trasmesso al medesimo Ministero la nuova versione delle Linee guida, elaborata anche in relazione alle modifiche legislative intervenute.

Il 2 aprile 2008, il Ministero ha comunicato la conclusione della procedura d'esame della nuova versione di cui sopra, che è stata approvata, in quanto ritenuta complessivamente adeguata ed idonea allo scopo indicato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001. Nel 2014 è stato curato un ulteriore aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria, che è stato approvato dal Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è stato costruito sulla base delle menzionate Linee guida, nel testo aggiornato nel 2014.

I, 10 Natura e funzioni dell'Organo di vigilanza (Odv)

L'art. 6 D. Lgs. 231/2001 subordina l'efficacia esimente dei modelli organizzativi e di gestione alla condizione che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza degli stessi, nonché sul loro aggiornamento, venga affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza, in forma abbreviata, Odv).

In relazione all'effettività dell'attività di controllo e vigilanza demandata all'Organismo di Vigilanza (Odv), si prescrive, inoltre, che il modello deve prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Odv.

La disciplina in esame individua quindi i seguenti requisiti essenziali, che devono contraddistinguere l'attività e le funzioni dell'Odv:

- autonomia;
- indipendenza;
- titolarità di autonomi poteri di vigilanza e controllo;
- professionalità;
- adeguata informazione all'Odv;
- continuità dell'azione di vigilanza, controllo, aggiornamento/adequamento;
- onorabilità.

Particolarmente rilevante è il compito di promuovere gli opportuni aggiornamenti e/o adeguamenti del modello, in modo da garantire l'effettiva idoneità dello stesso, nel tempo, anche in relazione ai cambiamenti, eventualmente intervenuti, nell'organizzazione o nell'attività (v. art. 7, ult. cpv., D. Lgs. 231/2001).

I, 11 Il Testo Unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81). In particolare, i Modelli organizzativi ex art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008

Con legge 3 agosto 2007, n. 123 (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) è stata conferita la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La delega è stata attuata con l'approvazione del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro), che ha introdotto una riforma organica della materia, nel rispetto dei principi e criteri direttivi stabiliti dalla legge-delega 123/2007, cit.

Le linee fondamentali della riforma possono essere così riassunte:

- ampliamento del campo di applicazione della disciplina a tutti i lavoratori a prescindere dalla specifica tipologia contrattuale;
- attuazione delle Direttive europee in materia (con particolare riguardo alla Direttiva 2004/40/CE del 29 aprile 2004, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici - campi elettromagnetici, e alla Direttiva 2006/25/CE del 5 aprile 2006, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione ai rischi derivanti dagli agenti fisici -radiazioni ottiche);
- adeguamento della disciplina ai mutamenti tecnologici intervenuti;

- razionalizzazione e coordinamento del sistema di vigilanza, con la conferma del ruolo centrale assegnato alle ASL;
- ridefinizione degli obblighi generali del datore di lavoro, con particolare riguardo al profilo della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi di informazione/formazione;
- accentuazione delle funzioni/responsabilità del preposto;
- definizione del quadro degli obblighi per progettisti/fabbricanti/installatori;
- definizione delle caratteristiche e competenze del servizio di prevenzione e protezione;
- rafforzamento delle funzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- previsione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo;
- inasprimento del quadro sanzionatorio.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008, stabilisce i requisiti essenziali dei modelli di organizzazione e gestione, con specifico riferimento alla materia della sicurezza del lavoro.

In particolare, i modelli devono assicurare un sistema aziendale funzionale all'adempimento degli obblighi giuridici relativi ai seguenti aspetti:

- (a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- (b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- (c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- (d) attività di sorveglianza sanitaria;
- (e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- (f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- (g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- (h) verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione per quanto attiene all'effettuazione delle attività sopra indicate;
- una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione e gestione dei rischi;
- un sistema disciplinare idoneo;

- un sistema di controllo idoneo sull'attuazione del modello medesimo e sul mantenimento delle condizioni di idoneità.

L'**aggiornamento** del modello si rende necessaria in caso di accertamento di violazioni significative delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza, nonché in caso di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività, in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

La norma prevede, inoltre, che i modelli definiti conformemente agli standard tecnici ivi richiamati – *id est* le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 2001 e il British Standard OHSAS 18001:2007 – **si presumono conformi** ai requisiti indicati nell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 per le parti corrispondenti.

Sezione II**IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI SMURFIT KAPPA****CARTIERA DI VERZUOLO SRL**

Sommario: II,1 Il Gruppo Smurfit Kappa; II,2 Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.: organizzazione societaria; II,3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl; II,4 Il Sistema Organizzativo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl; II,5 Il sistema di deleghe e procure; II,6 I sistemi interni e esterni di controllo; II,7 Il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro; II, 8 Il sistema di controllo nel settore ambientale; II, 9 Il Codice Etico; II,10 Il Sistema Disciplinare; II,11 L'informazione e la formazione sul Modello

II, 1 Il Gruppo Smurfit Kappa

Il Gruppo Smurfit Kappa (in forma abbreviata, SKG) è leader nel settore della produzione e vendita di imballaggi a base di carta e cartone. Opera attualmente in 35 paesi, con oltre 46.000 dipendenti e circa 350 siti produttivi, distribuiti tra i vari paesi nei quali opera.

II, 2 Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl

La Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl (la Società) è interamente controllata dalla Smurfit Kappa Italia S.p.A. e soggetta a direzione e coordinamento da parte della capogruppo Smurfit Kappa Group plc soggetto di diritto irlandese con sede a Dublino Beech Hill, Clonskeagh. Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. opera in Italia, attualmente con una sede legale a Milano, sede amministrativa -Stabilimento a Verzuolo (CN) per la produzione e la commercializzazione di prodotti cartari ed affini.

Qui di seguito i principali dati societari:

- Socio unico (Smurfit Kappa Italia S.p.A.)
- Capitale Sociale Euro 30.000.000,00 i.v.
- Sede Legale: Milano (MI), Via G. Leopardi, 2 - CAP 20123
- Sede Amministrativa: Via Roman.26 Verzuolo (CN)
- R.E.A. MI-2631801
- Codice Fiscale 11939280969
- Partita IVA 11939280969
- Direzione e coordinamento: Smurfit Kappa Group PLC

La Società ha per oggetto l'attività di impianto, l'acquisto e l'esercizio di attività cartarie ed industrie affini, ivi compresa la commercializzazione di prodotti cartari ed affini. Per il raggiungimento dell'oggetto sociale, può:

- (a) cedere, acquistare o esercitare permessi di ricerca e concessioni di cave e miniere e chiedere, acquistare ed esercitare concessioni di derivazioni di acque, installare, acquistare ed esercitare impianti di produzione di energie e fare comunque qualsiasi altra operazione industriale e commerciale inerente;
- (b) nei limiti di cui all'art. 2361 cod. civ. – e sempre che tale attività sia esercitata in via non prevalente e comunque non nei confronti del pubblico – assumere partecipazioni e/o interessenze in altre società od enti, consorzi e associazioni, aventi scopo analogo, affine o comunque connesso al proprio ed il loro coordinamento tecnico, produttivo, finanziario;

In ogni caso, la Società non può:

- esercitare le attività riservate agli iscritti in albi professionali e l'attività di intermediazione;
- esercitare in via prevalente e nei confronti del pubblico alcun tipo di attività finanziaria (assunzione di partecipazioni, concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma, prestazione di servizi di pagamento e di intermediazione in cambi);
- raccogliere il risparmio tra il pubblico né svolgere attività e compiere operazioni di carattere fiduciario, ritenendosi in ogni caso escluso lo svolgimento delle attività di cui al D. Lgs. 385/1993 e s.m.i. e 58/1998 e s.m.i.

II, 3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.

La Società, in conformità alla generale politica del Gruppo SKG, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e legalità, nell'esercizio della propria attività, a tutela, in particolare, dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché del proprio patrimonio sociale e della stessa immagine aziendale.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo 'Modello') della Società, con l'obiettivo, da un lato, di dotarsi di un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società, affinché tengano, nell'ambito delle attività svolte per conto di quest'ultima, comportamenti

conformi alla normativa ed alle policy interne vigenti nonché coerenti con le linee guida adottate a livello di Gruppo; dall'altro, di prevenire il rischio delle condotte penalmente rilevanti richiamate dal Decreto.

II,3,1 L'attività preparatoria all'adozione del Modello

L'adozione del Modello è stata preceduta, conformemente alle previsioni delle Linee Guida Confindustria, da una preliminare attività di *risk assessment* volta ad assicurare l'adeguatezza del sistema di controllo interno della Società.

A tale fine, è stato istituito un gruppo di lavoro costituito da risorse interne (di seguito, anche solo 'Gruppo di Lavoro') che ha curato l'implementazione delle attività prodromiche alla progettazione di un Modello efficace ed efficiente.

In particolare, è stata realizzata, in primo luogo, la inventariazione degli ambiti di attività esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto (c.d. "*risk mapping*"). Nell'ambito di tale fase, si provveduto, oltre che alla raccolta ed all'esame della documentazione rilevante (ad es., Statuto, organigramma e mansionario, procedure vigenti, procure, ecc.), alla successiva pianificazione e realizzazione di apposite interviste con i soggetti operanti nei ruoli-chiave in seno alla Società, nel corso delle quali sono stati analizzati i processi e le aree di attività aziendali, unitamente ai relativi controlli esistenti.

In particolare, in sede di progettazione del Modello si è tenuto conto di quanto segue:

- (a) Regole e procedure di Gruppo;
- (b) Regole e procedure aziendali;
- (c) Codice di condotta aziendale (Codice Etico);
- (d) Sistemi di controllo interni/esterni;
- (e) Sistema delle sanzioni applicabili;
- (f) ogni altro documento/procedura/controllo rilevante.

All'esito della fase di *risk mapping* sono state identificate le c.d. "aree a rischio reato", ovvero i processi e le aree della Società in cui è stato ritenuto astrattamente sussistente il pericolo, anche indiretto, di commissione dei reati richiamati dal Decreto.

La fase di *risk mapping* è stata seguita dalla analisi dei rischi potenziali, cd. “*risk analysis*”, volta alla identificazione di alcune delle possibili modalità di commissione dei reati nelle aree a rischio.

In ultimo, si è provveduto, sulla base della documentazione esaminata, nonché dei dati e delle informazioni acquisiti in occasione delle interviste, alla rilevazione ed alla valutazione del sistema di controllo interno della Società, rispetto al quale sono stati identificati i possibili punti di miglioramento e, quindi, le relative azioni correttive da implementare.

Tali attività di *risk assessment* sono state implementate con particolare riguardo ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (di seguito, anche solo ‘SSL’) e ambiente, per i quali, conformemente a quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria, l’analisi è stata condotta sull’intera struttura aziendale, non essendo possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, atteso che tale casistica di reati può, di fatto, investire la totalità delle componenti aziendali.

II,3,2 L’adozione del Modello da parte di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.

Completata la fase di *risk assessment*, condotta secondo le modalità in precedenza indicate e volta alla costruzione di un adeguato ed efficiente sistema di controllo interno e previa identificazione delle attività esposte al rischio di commissione dei reati considerati, **il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello della Società.**

Il Modello di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, i cui principi cardine sono compendati nel presente documento, è, più precisamente, costituito dal **complesso strutturato e dinamico dei protocolli di controllo vigenti in seno alla Società e volti a prevenire il rischio di commissione dei reati considerati ai fini del Modello.**

In quest’ottica, il Modello ha, quale **obiettivo principale**, la predisposizione e l’implementazione dei controlli e delle cautele idonee sia a consentire lo svolgimento dell’attività della Società nel rispetto della legge, sia a individuare ed eliminare tempestivamente i fattori di rischio che dovessero insorgere.

Per effetto dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, il Modello diviene a tutti gli effetti un atto della Società, pienamente efficace e vincolante per tutti i Destinatari e trova applicazione in tutte le strutture, articolazioni ed all'intera organizzazione della Società.

In particolare, la responsabilità per la divulgazione, la conoscenza e l'applicazione del Modello spetta al Datore di Lavoro.

I Destinatari esterni sono informati tramite rimando al documento consultabile sul sito <https://www.smurfitkappa.com/it/sustainability/performance/policies> e apposita informativa nei contratti se di pertinenza.

II,3,3 Le componenti del Modello di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l.

Come sopra rilevato, il Modello di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. è costituito dal complesso strutturato e dinamico dei protocolli di controllo vigenti in seno alla Società: più precisamente, si tratta di un "sistema", inteso quale insieme di elementi (*id est*, i predetti protocolli), che, pur distinti, sono integrati ed organizzati così da interagire e formare un unico complesso organico.

I protocolli di controllo, operando in regime di reciproco rapporto funzionale, contribuiscono al conseguimento di un determinato scopo, *id est* la prevenzione del rischio di commissione dei reati, tra quelli richiamati dal Decreto, considerati ai fini del Modello.

Il Modello si caratterizza, quindi, per essere, in primo luogo, un sistema "strutturato", poiché i differenti protocolli sono costruiti, articolati ed organizzati secondo un ordine ben preciso, rispondente alle finalità sopra indicate; in secondo luogo, un sistema "dinamico", in quanto continuamente monitorato e, qualora necessario o opportuno, integrato al fine di garantirne la costante adeguatezza rispetto alle effettive esigenze della Società.

I protocolli di controllo che compongono il Modello di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. (di seguito, complessivamente indicati quali 'Protocolli') sono:

- 1) il sistema organizzativo;
- 2) il sistema di deleghe e procure;
- 3) i sistemi interni ed esterni di controllo;
- 4) il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro (gestione operativa e monitoraggio);

- 5) il sistema di controllo nel settore ambientale;
- 6) il Codice Etico;
- 7) il Sistema Disciplinare;
- 8) la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

In linea generale, i principi ispiratori del sistema di controllo interno – e quindi del Modello – di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. sono i seguenti:

- Conoscibilità delle regole/procedure
Ogni regola/procedura aziendale deve essere chiara e conoscibile (anche attraverso adeguate procedure formative) da parte di tutti i Destinatari.
- Documentazione delle operazioni
Ogni operazione deve risultare da idoneo supporto documentale tale da consentire di accertare, in ogni momento, chi abbia autorizzato, eseguito, registrato, verificato, l'operazione in questione, i termini della stessa, le condizioni, nonché i relativi motivi e/o ragioni.

La relativa documentazione delle operazioni deve essere conservata in formato cartaceo o digitale per un tempo sufficiente a consentire le opportune verifiche e controlli e la tracciabilità delle operazioni.

- Separazione delle funzioni
L'autorizzazione dell'operazione (se richiesta) deve provenire da soggetto abilitato diverso da chi esegue e/o controlla l'operazione medesima.
- Documentazione dei controlli
Le procedure di controllo devono risultare da supporto documentale (ad esempio, verbali e/o rapporti), in formato cartaceo o digitale, da cui risultino i soggetti che hanno attuato il controllo, le modalità delle verifiche, le risultanze emerse (al contempo, deve evitarsi ogni sovrapposizione tra chi compie l'attività soggetta a verifica e controllo, ed i soggetti o organi preposti alle verifiche e controlli).

La relativa documentazione relativa ai controlli sulle operazioni deve essere conservata in formato cartaceo o digitale per un tempo sufficiente a consentire le opportune verifiche circa i controlli eseguiti, i soggetti o organi che hanno effettuato i controlli, le relative risultanze, ed ogni altra informazione rilevante ai fini della verifica dei controlli effettuati.

- Disponibilità della Documentazione/ Archiviazione dei supporti documentali

Le registrazioni documentali delle operazioni/controlli devono essere disponibili in formato cartaceo o digitale per un tempo ragionevole (non inferiore a dieci anni, dal compimento dell'operazione/controllo o comunque sempre in accordo con gli specifici requisiti normativi) e devono essere custodite e conservate dai soggetti abilitati, secondo le regole aziendali, in conformità alla normativa applicabile (anche se sopravvenuta), a disposizione dei soggetti autorizzati a prenderne visione.

La custodia, l'archiviazione e la consegna della documentazione in oggetto dovranno avvenire, in particolare, nel pieno rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", così come integrato dal D. Lgs. 101/2018, e Regolamento (EU) 2016/679 "Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR", e ad ogni altra norma e/o regolamento applicabili, nonché in conformità, altresì, alle regole/procedure aziendali e di Gruppo in materia di tutela della riservatezza.

In aggiunta ai Protocolli sopra richiamati, nell'ambito del Modello è necessario considerare il ruolo svolto dall'**Organismo di Vigilanza**, al quale sono stati assegnati i compiti di **vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di cura del suo aggiornamento**.

Al fine di consentire una più agevole comprensione del Modello, è stato predisposto il presente documento, denominato "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato da Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l.", formato da una Parte Generale e da apposite Parti Speciali riservate a ciascuna delle categorie di reato ritenute maggiormente rilevanti, ovvero:

- **Parte Speciale A**, riservata ai reati ambientali;
- **Parte Speciale B**, riservata ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nella **Parte Generale**, dopo una sintesi delle più importanti previsioni del Decreto, è illustrato il disegno complessivo del Modello, mediante:

- a) l'illustrazione delle iniziative implementate nella fase di progettazione e costruzione del Modello;
- b) il compendio esplicativo dei Protocolli, a ciascuno dei quali è riservata un'apposita sezione volta a delinearne i profili di principale interesse;
- c) alcuni cenni in merito all'Organismo di Vigilanza.

Nelle **Parti Speciali** si è provveduto:

- a descrivere le fattispecie delittuose rilevanti;
- ad indicare le cd. "aree a rischio reato" (vedi *retro*, par. 3.3);

- ad indicare i presidi di controllo specifici vigenti in seno alla Società;
- ad illustrare i principi e le norme di comportamento che i Destinatari devono rispettare.

II,3,4 I Destinatari del Modello

I principi e le previsioni del Modello di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. sono rivolti a **tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società** (di seguito, complessivamente indicati quali ‘Destinatari’), tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) i membri del Consiglio di Amministrazione;
- b) il personale dipendente;
- c) i soggetti esterni alla Società che operano in nome e/o per conto di essa (ad es., appaltatori, fornitori, rappresentanti, consulenti, professionisti esterni, ecc.; di seguito, anche solo ‘Terzi Destinatari’).

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello, incluso per ciò che attiene i Protocolli ad esso connessi. L’eventuale mancata conoscenza del Modello non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

II,4 Il Sistema Organizzativo di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l.

Per quanto attiene la governance, la Società è retta da un Consiglio di Amministrazione, che può nominare Consiglieri Delegati e Procuratori.

L’indirizzo della Cartiera è il seguente: via Roma 26, 12039 Verzuolo (CN) tel. 0175/280111.

Presso l’ Unità Operativa l’Amministratore Delegato è “Datore di lavoro”, anche ai sensi dell’art. 2 D. Lgs. 81/2008. In tale veste, il “Datore di lavoro” è dotato di autonomia decisionale, organizzativa e di spesa.

Con il Direttore collaborano: un Controller, un Responsabile di Produzione, un Responsabile Commerciale ed un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

II,5 Il sistema di deleghe e procure

La rappresentanza della Società e la firma sociale spettano, individualmente, all’ Amministratore Delegato nonché a coloro fra gli Amministratori cui vengono dal Consiglio delegate. Il Consiglio può delegare in tutto o in parte i propri poteri ad

uno o più dei suoi membri salvo quelli espressamente riservati per legge e per Statuto al Consiglio.

Il Consiglio e gli amministratori possono nominare uno o più procuratori speciali fissandone i poteri.

Lo Statuto prevede inoltre che il Consiglio potrà nominare uno o più Procuratori speciali, fissandone i relativi poteri.

Con specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione è stato definito il sistema di attribuzione dei poteri in relazione a determinate posizioni e funzioni aziendali, precisamente individuate, in base all'organigramma aziendale, cui corrispondono i poteri specificamente collegati alla funzione o posizione ricoperta, attraverso la nomina di procuratori speciali (normalmente legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato all'unanimità una differente articolazione dei poteri attribuiti ai membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando la qualità di "Datore di Lavoro" ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 81/2008 in capo all'Amministratore Delegato. È rimasto invariato il sistema di conferimento delle procure e dei poteri di cui sopra.

II,6 I sistemi interni e esterni di controllo

Il sistema di Controllo Interno della Società è strutturato in modo da assicurare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, la salvaguardia dei beni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione fissa le linee strategiche fondamentali che devono ispirare l'organizzazione ed il funzionamento del sistema di controllo interno.

E' istituito un Controller addetto alla sede amministrativa.

Il Controller dell' Unità Operativa riporta funzionalmente al Direttore Amministrazione Finanza e Controllo centrale.

È previsto un flusso regolare di informazioni dalla sede amministrativa alla Direzione centrale, tramite report e riunioni periodiche (ad es. attraverso Review, gli audits, la predisposizione del budget annuale e dei cd. "Rolling Forecast", le elaborazioni mensili, ecc.).

Il supporto di carattere tecnico ed informativo da parte delle funzioni centrali (Direttore Risorse Umane, EHS Manager, ecc.) consente dei flussi informativi permettendo la creazione di un data-base dei casi problematici, che ne consente l'analisi, anche ai fini dell'eventuale adeguamento/implementazione delle procedure aziendali, in ottica preventiva.

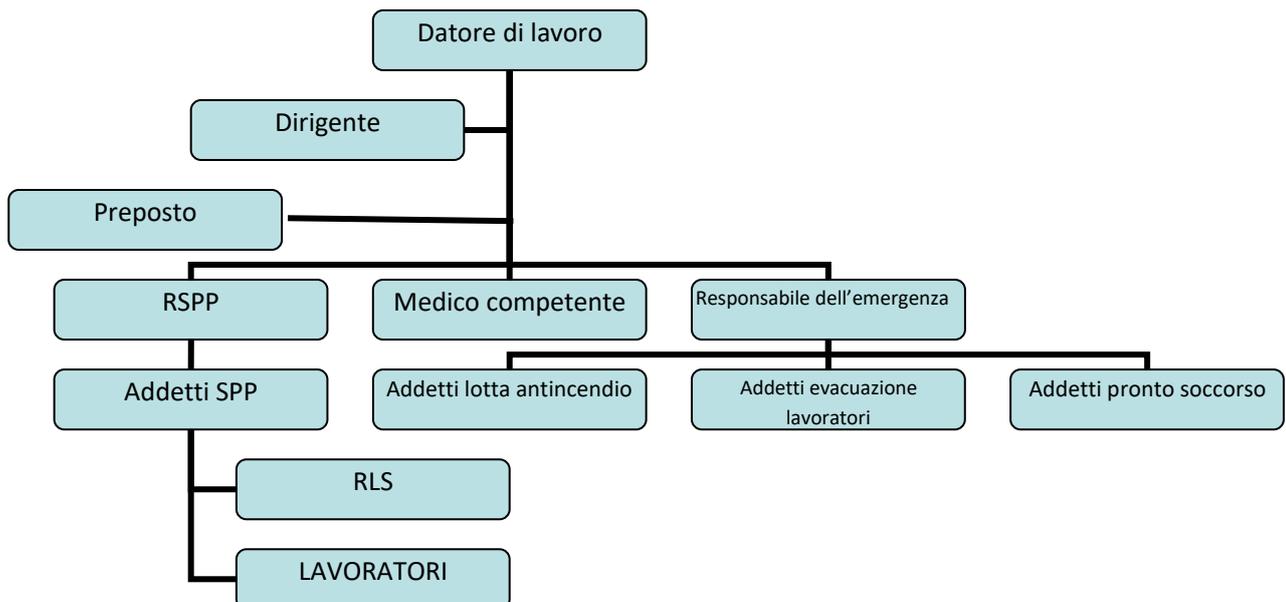
Sul punto, si rinvia all'analisi di dettaglio ed alle procedure contenute nella Parte Speciale del Modello.

II,7 Il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

II,7,1 Il sistema delineato dal cd. "Testo Unico Sicurezza"

Con riguardo al settore della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la materia è disciplinata dal D.Lgs. n. 81/2008 (Nuovo Testo Unico sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro), adottato in esecuzione della delega conferita con la Legge 123/2007.

Il D. Lgs. 81/2008, rispetto alla normativa previgente, lascia sostanzialmente immutato il quadro degli attori del sistema della sicurezza aziendale, accentuandone, tuttavia, i compiti, le funzioni e le relative responsabilità.



Soggetti

Datore di Lavoro

L'art. 2 D. Lgs. 81/2008 definisce «datore di lavoro» il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o, dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

I compiti del Datore di Lavoro sono declinati nel D.Lgs. 81/2008, il quale riconosce la facoltà di procedere alla delega di funzioni (su cui vedi *infra*) con l'avvertenza che costituiscono attività non delegabili, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 81/2008:

- i) la valutazione dei rischi;
- ii) la designazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP).

Dirigente

Il Dirigente attua le direttive del Datore di Lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa. Egli deve adempiere gli obblighi previsti dall'art. 18 D. Lgs. 81/2008 cit.

Preposti

Il D. Lgs. 81/2008 ha notevolmente ampliato le funzioni e le responsabilità del Preposto, quale lavoratore (privo di qualifica dirigenziale), che - in ragione di adeguate competenze professionali, e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali assegnati, adeguati alla natura dell'incarico - sovrintende alla attività lavorativa, garantendo l'attuazione delle direttive aziendali, controllandone la corretta attuazione da parte dei lavoratori, ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Le funzioni del Preposto possono essere così riassunte, sulla base della disciplina dettata dall'art. 19 del D. Lgs. 81/2008:

- (a) sovrintende e vigila sull'osservanza da parte dei lavoratori, nell'esercizio dell'attività lavorativa, dei relativi obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in tema di sicurezza ed uso dei mezzi di protezione collettiva ed individuale;

- (b) informa il diretto superiore gerarchico del lavoratore che trasgredisca tali obblighi e/o disposizioni;
- (c) verifica che l'accesso a zone di rischio sia limitato soltanto ai lavoratori che abbiano ricevuto specifiche istruzioni;
- (d) richiede l'osservanza delle misure previste per il caso di emergenza e impartisce le istruzioni per l'abbandono del posto di lavoro o della zona pericolosa in caso di pericolo;
- (e) informa i lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato;
- (f) si astiene dal richiedere la ripresa dell'attività in caso di persistenza di una situazione di pericolo;
- (g) segnala tempestivamente al Datore di Lavoro ed al Dirigente le deficienze dei mezzi, delle attrezzature, dei dispositivi di protezione e ogni altra condizione di pericolo delle quali sia venuto a conoscenza;
- (h) deve frequentare appositi corsi di formazione in conformità all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008.

La formazione da impartire al Preposto ed i relativi aggiornamenti periodici sono regolati dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 cit.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Si tratta della persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 D. Lgs. 81/2008, designata dal Datore di lavoro, nei confronti del quale risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

L'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione all'interno dell'azienda, oppure, dell'Unità produttiva, è obbligatoria nei casi previsti dall'articolo 31, comma 6, D. Lgs. 81/2008.

Anche fuori da tali casi, l'art. 32 comma 1 lett. b-bis del D. L. 69/2013 (conv. con L. 98/2013) ha modificato il comma 1 dell'art. 31 D. Lgs. 81/2008 stabilendo che l'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione deve avvenire "prioritariamente" all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva.

I compiti del SPP sono stabiliti dall'articolo 33 del D. Lgs. 81/2008.

Medico Competente

L'art. 38 del D. Lgs. 81/2008 stabilisce che le funzioni di Medico competente possono venire attribuite a soggetti in possesso di determinati requisiti e titoli

professionali ivi previsti, che risultino iscritti in apposito elenco tenuto presso il Ministero competente.

Viene ampliato lo spettro di azione della Sorveglianza sanitaria affidata al Medico competente che può venire richiesta direttamente dal lavoratore.

Nei casi previsti, il Medico competente collabora alla effettuazione della valutazione dei rischi (art. 28 D. Lgs. 81/2008).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

La persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 D. Lgs. 81/2008.

Addetti alle Emergenze

Nell'ambito del D.Lgs. 81/2008, assume rilevanza anche il ruolo degli Addetti alle Emergenze, e segnatamente:

- gli Addetti al Primo Soccorso, ovvero i soggetti cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza;
- gli Addetti alla Prevenzione Incendi, ovvero coloro cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi ed alla gestione delle emergenze.

A tali soggetti sono assegnate le seguenti responsabilità:

- adempiere correttamente ai propri compiti in materia, rispettivamente, di primo soccorso e di prevenzione degli incendi;
- garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

Lavoratori

Si deve evidenziare che nel sistema del Testo Unico (D. Lgs. 81/2008) anche gli stessi lavoratori sono considerati "soggetti attivi" del sistema della sicurezza dei luoghi di lavoro, essendo destinatari di specifici obblighi, volti alla tutela della loro

personale salute e integrità, nonché a tutela delle altre persone presenti nel luogo di lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, in capo ai Lavoratori sono riconducibili i seguenti obblighi:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro e dai Dirigenti;
- b) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- f) segnalare immediatamente ai Dirigenti e/o ai Preposti le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;
- i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero, che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;
- j) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro, anche per il tramite dei Dirigenti;
- k) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

Terzi Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008, assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono

un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche 'Terzi Destinatari').

Devono considerarsi Terzi Destinatari:

- a) gli appaltatori, ossia i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; gli appaltatori devono:
 - garantire la propria idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da eseguire in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
 - recepire le informazioni fornite dal Datore di Lavoro, anche per il tramite dei Dirigenti, circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di Lavoro;
 - cooperare con il Datore di Lavoro e con i Dirigenti per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto di contratto di appalto o d'opera o di somministrazione;
 - coordinare con il Datore di Lavoro e con i Dirigenti gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i Lavoratori;
- b) i fabbricanti ed i fornitori, i quali devono:
 - rispettare il divieto di fabbricare, vendere, noleggiare e concedere in uso attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - in caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione;
- c) i progettisti dei luoghi, posti di lavoro ed impianti, i quali devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliendo attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia;
- d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, i quali, per la parte di loro competenza, attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Delega di funzioni

Il Testo Unico ha definito i requisiti delle deleghe riguardanti le attività inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, stabilendo i limiti e le condizioni entro i quali la delega di funzioni è ammessa (art. 16 D. Lgs. n. 81/2008), e prevedendo,

altresì, quali attività non possono venire delegate dal datore di lavoro (art. 17 D. Lgs. n. 81/2008; v. sopra alla voce “Datore di lavoro”).

Nei casi in cui la delega di funzioni da parte del datore di lavoro è ammessa, è necessario che la stessa presenti i seguenti requisiti (v. art. 16 D. Lgs. 81/2008):

- (a) forma scritta e data certa;
- (b) sussistenza in capo al delegato dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- (c) attribuzione al delegato di tutti i necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo, richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- (d) attribuzione al delegato dell'autonomia di spesa necessaria all'esercizio delle funzioni delegate
- (e) accettazione scritta del delegato.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di Lavoro circa il corretto esercizio delle funzioni delegate.

E' previsto, inoltre, che il soggetto delegato possa, a sua volta, previa intesa con il Datore di Lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni che precedono. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui sopra, non può, a propria volta, delegare le funzioni delegate.

Valutazione dei rischi

Le funzioni ed i contenuti del Documento di valutazione dei rischi (DVR) rivestono un ruolo centrale, anche nell'ambito del sistema prevenzionale delineato dal D. Lgs. n. 81/2008.

In conformità alla normativa vigente, il DVR deve estendersi a numerose tipologie di rischio, anche con riferimento a particolari categorie di lavoratori esposti (appaltatori, lavoratrici in gravidanza; rischi da stress lavoro/correlato; lavoratori

esposti a rischi da discriminazione per genere, età, provenienza da altri paesi, e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro: v. art. 28 comma 1 D. Lgs. 81/2008, come modificato con L. 177/2012).

La predisposizione del DVR, come si è detto, costituisce attività **non delegabile** da parte del Datore di lavoro, il quale si avvale della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). È richiesta la collaborazione del medico competente, nei casi previsti (art. 41 D. Lgs. 81/2008).

Misure generali di tutela

L'art. 15 D. Lgs. n. 81/2008 delinea il quadro dei doveri generali di tutela, che possono venire così riassunti:

- (a) valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza
- (b) programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro
- (c) eliminazione dei rischi e, ove ciò non risulti possibile, la loro riduzione al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
- (d) rispetto dei principi ergonomici
- (e) la riduzione dei rischi alla fonte
- (f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso
- (g) la limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti a rischio
- (h) l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro
- (i) priorità delle misure di protezione collettiva, rispetto alle misure di protezione individuale
- (j) controllo sanitario dei lavoratori
- (k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e, ove sia possibile, la sua adibizione ad altre mansioni
- (l) informazione e formazione adeguate per i lavoratori
- (m) informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti
- (n) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- (o) istruzioni adeguate ai lavoratori

- (p) partecipazione e consultazione dei lavoratori
- (q) partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- (r) la programmazione delle misure opportune anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi
- (s) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori, pericolo grave ed immediato
- (t) uso dei segnali di avvertimento e di sicurezza
- (u) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in base alle indicazioni dei fabbricanti

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

II,7,2 La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro in seno a Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l.

Nell'ambito della Società, la gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle policy aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo lavoratore.

In questo senso, sono stati considerati anche i seguenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- la manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva ed individuale;
- la qualificazione e la scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze;
- le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati ed alle previsioni del sistema di controllo.

Particolare attenzione è riservata alle iniziative ed ai presidi di controllo in ambito SSL nei casi di attività e lavori oggetto di contratti di appalto, somministrazione o prestazione d'opera ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008. In questo ambito, sono stati progettati ed implementati appositi presidi concernenti:

- a) la selezione e la qualifica degli appaltatori;
- b) l'acquisizione dell'impegno dell'appaltatore al rispetto della normativa vigente in ambito SSL, incluso per ciò che attiene la promozione della comunicazione, del coinvolgimento, della formazione e dell'addestramento del proprio personale;
- c) la necessaria circolazione delle informazioni sui rischi presenti all'interno dei siti e locali in cui si svolgono le attività oggetto dell'appalto;
- d) la cooperazione tra i Datori di Lavoro interessati (committente e appaltatore);
- e) la definizione e formalizzazione, nei casi previsti dalla normativa vigente, del documento di valutazione dei rischi interferenziali;
- f) la definizione e formalizzazione dei costi per l'eliminazione dei rischi interferenziali, espressamente richiamati in sede contrattuale;
- g) l'archiviazione e la conservazione della documentazione connessa al processo.

Sempre con riguardo alla SSL, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno della Società al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

II,7,3 Il sistema di monitoraggio della sicurezza

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, Datore di Lavoro, i Preposti, il RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; b) di segnalazione al Datore di Lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida Confindustria, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito

di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

II, 8 Il sistema di controllo nel settore ambientale

In materia di tutela dell'ambiente la Società pretende da tutti i livelli aziendali il massimo e rigoroso rispetto della normativa applicabile (anche attraverso l'opportuno aggiornamento, e l'adeguamento delle prassi e procedure), nonché di tutte le regole e procedure aziendali e di Gruppo.

Il Gruppo SKG attribuisce valore essenziale al rispetto delle norme in materia di tutela dell'ambiente, riconoscendo alla protezione dell'ambiente, all'uso efficace delle risorse e delle attività di prevenzione dell'inquinamento, nonché alla promozione del riciclo e dell'uso sostenibile delle risorse, attraverso la riduzione degli scarti, il ruolo di principio fondamentale della propria azione.

Il Codice di condotta aziendale della Smurfit Kappa (il Codice Etico) pone un preciso obbligo a carico di tutti i dipendenti di rispettare le norme e regole in materia ambientale, e di essere soggetti attivi della protezione ambientale in ogni loro azione o attività, nonché a sostenere i fornitori che condividano l'impegno del Gruppo a favore della tutela dell'ambiente e della sostenibilità ambientale (v. infra).

Il Gruppo SKG adotta una politica di sostenibilità, anche in materia ambientale, che coinvolge ed impegna alla relativa attuazione, tutte le entità del Gruppo (inclusa la Società), curando la pubblicazione di Rapporti annuali sulla sostenibilità, nel quale

vengono illustrati i principi e le regole di Gruppo in tema di “sviluppo sostenibile”, nonché gli obiettivi perseguiti, ed i risultati raggiunti (si rinvia al sito www.smurfitkappa.com, Sezione “sustainability”).

Presso lo stabilimento della Società, l’Amministratore Delegato è il responsabile in materia di ambiente e del rispetto di ogni obbligo e adempimento in materia, in base alla normativa applicabile, munito dei necessari poteri. Nell’ambito dell’organizzazione aziendale è prevista la figura del EHS Manager con compiti di supporto tecnico, informativo e di aggiornamento, a favore delle varie articolazioni, funzioni ed unità operative dell’azienda complessivamente considerata.

La “Internal Academy” della Smurfit Kappa svolge attività di formazione, in relazione ai vari livelli aziendali, anche in materia ambientale.

Si rinvia alla Parte Speciale del Modello, per gli ulteriori profili in argomento.

II, 9 Il Codice Etico

II,9,1 Principi generali e finalità

La Società, quale parte del Gruppo SKG, ha approvato e fatto proprio il “*Codice di Condotta Aziendale*” (per brevità, il Codice Etico), allegato al Modello di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Principi Base:

conformità alla legge, comportamento etico

e impegno verso qualità e servizio.

Il Codice Etico non è un semplice codice di comportamento per i dipendenti, bensì fissa gli standard etici (ed in primis il principio cardine del rispetto della **legalità**) che devono ispirare la complessiva attività aziendale e la vita all’interno della Società.

il Codice Etico valido è, come di volta in volta oggetto di modifiche e implementazioni, disponibile nella versione aggiornata sull’intranet Smurfit Kappa al link:

<http://intranet.smurfitkappa.com/policies/Documents/Smurfit%20Kappa%20Code%20of%20Business%20Conduct%20Italian.pdf>, e reso altresì disponibile in forma

cartacea, nelle versione più aggiornata, mediante affissione presso le bacheche presenti nelle unità operative della Società, come atto della Società.

I Destinatari esterni sono informati tramite rimando al documento consultabile sul sito <https://www.smurfitkappa.com/it/sustainability/performance/policies> e apposita informativa nei contratti se di pertinenza.

Il Codice Etico si applica pertanto a tutti i livelli aziendali, dall'Organo amministrativo, ai dirigenti ed in generale a tutti i dipendenti, nonché agli agenti, agli appaltatori, ai Fornitori e, in generale, a tutti coloro che operino in nome o per conto di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.

Nessun livello direttivo è autorizzato a richiedere condotte non conformi alle leggi e/o ai regolamenti e, anzi, tali soggetti, oltre a fornire l'esempio della condotta corretta, devono vigilare e far rispettare le linee di condotta approvate dal Gruppo. È viceversa legittimo il rifiuto ad ottemperare ad ordini dei superiori quando ciò porti al compimento di atti contrari alla legge.

Il Codice Etico fissa i principi e regole di condotta, ispirati a standard etici rigorosi, ai quali deve conformarsi la condotta aziendale di tutti i Destinatari.

Tutti coloro che operino per la Società, o nei rapporti con la Società, nell'ambito della relativa attività sociale, sono responsabili del pieno ed integrale rispetto:

- ✓ della normativa applicabile
- ✓ delle regole e principi del Codice Etico

II,9,2 Principio “Comply and disclose”

In conformità con le disposizioni di Gruppo, il Codice Etico della Società si ispira al principio “*comply and disclose*” (“*conformarsi e segnalare la non-conformità*”), in virtù del quale:

- ✓ la Società richiede a tutti i livelli aziendali di attenersi alle leggi e normative in genere e alle regole del Codice Etico;
- ✓ in caso di scoperta di condotte non conformi (di seguito, le “Violazioni”), si richiede la tempestiva segnalazione, in buona fede, agli organismi sociali deputati, secondo l'apposita procedura di segnalazione (volta a contemperare la finalità dell'effettiva attuazione delle regole di comportamento etico, con le intuitive esigenze di riservatezza e rispetto delle normative applicabili, che devono assistere le eventuali segnalazioni).

In caso di Violazioni viene in rilievo l'applicazione di apposite sanzioni previste (procedimenti e sanzioni disciplinari, risoluzioni contrattuali, penali ecc.).

La segnalazione delle Violazioni deve avvenire nel rispetto delle regole della buona fede e sono sorrette dal principio di **responsabilità**: ogni dipendente è consapevole che andrà soggetto alle conseguenze di legge, in caso di segnalazioni contro propri colleghi che si rivelino contrarie a buona fede.

Inoltre, la mancata segnalazione delle Violazioni di cui si venga a conoscenza, oltre a recare danno all'Azienda, viene a configurare Violazione del Codice Etico, con le relative conseguenze previste.

II,9,3 Ruolo delle persone nell'organizzazione

Il Codice Etico tocca gran parte dei problemi e situazioni che possono verificarsi nello svolgimento dell'attività aziendale, ma non ha la pretesa di prevedere tutto.

Fondamentale per l'attuazione del Codice Etico e degli Standards Etici che ne sono la base è il ruolo delle persone e dei singoli attori che vengono in rilievo nello svolgimento dell'attività aziendale, ad ogni livello.

In particolare, i dipendenti sanno che vi sono persone e procedure appositamente preposte ad aiutarli e guidarli in ogni momento per la puntuale attuazione e rispetto del Codice Etico.

Ogni dipendente sa che per ogni dubbio o problema circa l'interpretazione o l'applicazione della normativa applicabile o del Codice Etico, ovvero qualora egli abbia un dubbio circa la conformità di una qualche condotta a tali regole, potrà fare riferimento ai suoi superiori oppure al Responsabile delle Risorse Umane, il personale direttivo locale, centrale, o ai Responsabili di Funzione a livello Divisione e Gruppo.

II,9,4 I principi base del Codice Etico

Conformità alla legge

- ✓ Anti-corrruzione
- ✓ Concorrenza e prassi commerciali leali
- ✓ Corretta tenuta dei registri e delle transazioni
- ✓ Insider Trading (abuso di informazioni riservate)
- ✓ Leggi sulle importazioni/esportazioni

Comportamento etico

- ✓ Una forza lavoro che si basa sulle “differenze”
- ✓ Cittadinanza sociale
- ✓ Salute e sicurezza
- ✓ Salvaguardia dell’ambiente naturale
- ✓ Contributi e attività politiche
- ✓ Riservatezza
- ✓ Parlare per conto di Smurfit Kappa
- ✓ Social Media

Impegno per la Qualità ed il Servizio

- ✓ Rapporti con le comunità locali
- ✓ Conflitti d’interesse
- ✓ Intrattenimento e omaggi
- ✓ Prestiti ai dipendenti
- ✓ Protezione dei beni del Gruppo

Il Codice Etico tocca gli aspetti salienti della vita aziendale, con linguaggio semplice ed immediato, attraverso un approccio divulgativo ed esplicativo, anche in relazione agli aspetti più complessi e meno immediati (ad es. i profili normativi), perseguendo, al contempo, l’obiettivo di dare concretezza, ed una precisa linea di azione, in relazione ai vari principi in esso contenuti, attraverso la tecnica della prospettazione e soluzione di casi e questioni a contenuto pratico, così da fornire una concreta linea di azione, ed al contempo, attraverso l’esempio concreto, migliorando la comprensione delle regole e principi ispiratori del Codice.

II,9,5 Compliance Test

Se vi trovate in una situazione difficile e non sapete quale decisione

prendere, chiedete a voi stessi:

- ✓ È legale?
- ✓ È conforme al nostro Codice e ai nostri Principi Base?
- ✓ Mi sentirei a mio agio se altre persone, all’interno del Gruppo, ne venissero a conoscenza?
- ✓ Mi sentirei a mio agio se le mie azioni fossero rese pubbliche?

Se la risposta a tutte queste domande è “sì”, la decisione di proseguire è probabilmente quella giusta. In caso contrario, se la risposta ad una delle domande è “no”, o “non sono sicuro”, fermatevi e chiedete aiuto.

II,9,6 Attuazione del Codice Etico

Per quanto attiene l’attuazione ed il controllo sul rispetto del Codice Etico, si pone l’accento sul dovere, gravante su ciascun destinatario, di trasmettere tutte le informazioni e comunicazioni, in quella sede puntualmente dettagliate, rilevanti ai fini dell’adeguatezza e/o dell’effettività del Modello.

Assume, a tale proposito, particolare importanza l’**obbligo di segnalare** tempestivamente:

- a) le notizie riguardanti la commissione, anche solo tentata, di reati rilevanti ai sensi del Decreto, cercando per quanto possibile di fornire informazioni dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello e/o dei Protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.

Tali segnalazioni dovranno essere inviate, anche in forma anonima, all’Organismo di Vigilanza della Società, utilizzando uno dei seguenti canali:

- 1) per email accessibile al solo Odv;
 - 2) per posta all’indirizzo: odv.smurfitkappa.cartiera.verzuolo@starsis.it
- Organismo di Vigilanza, presso Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. presso gli uffici della Sede Amministrativa in Verzuolo via Roma n.26, 12039 Cuneo (CN).

E’, inoltre, previsto che, ricevuta la segnalazione, e sempre che la stessa non paia manifestamente infondata, l’Organismo di Vigilanza effettua i controlli e le verifiche ritenuti opportuni. Qualora si accerti l’effettiva violazione del Modello o del Codice Etico, così come nel caso di invio – con dolo o colpa grave – di segnalazioni che si rivelino infondate, si attiva il procedimento sanzionatorio previsto dal Sistema Disciplinare (su cui, *infra*).

In ogni caso, la Società assicura che la persona che effettua la comunicazione/segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, in via diretta o indiretta per motivi connessi alla segnalazione, assicurandone, quindi, l’assoluta riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente), fermo restando che qualsiasi riscontrato abuso delle segnalazioni – intendendosi per tale l’invio con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate –

costituirà violazione del dovere etico di probità e correttezza e, come tale, sarà sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare.

II,9,7 SpeakUp

“Codice di condotta aziendale” del Gruppo Smurfit Kappa, include un sistema, che consente ai dipendenti di segnalare eventuali atti potenzialmente contrari alle norme del Codice (“SpeakUp”).

Tramite “SpeakUp” ogni dipendente può infatti portare all’attenzione del Gruppo, in buona fede e senza timori di ritorsione, qualunque comportamento che venga ritenuto in violazione delle norme di Legge e dei valori aziendali di lealtà, integrità e rispetto.

Una segnalazione in «buona fede» significa credere, in tutta onestà, che siano state commesse azioni contrarie al Codice di Condotta come, ad esempio, un illecito penale, una violazione di un obbligo legale, una violazione a qualunque norma contenuta nel Codice di Condotta.

Il Gruppo Smurfit Kappa incentiva i propri dipendenti a segnalare tali fatti, assicurando la protezione da sanzioni disciplinari o ritorsioni, fatto salvo che la segnalazione sia appunto avvenuta in «buona fede».

Chiunque dovesse nutrire in «buona fede» un dubbio o una certezza circa un fatto potenzialmente contrario al Codice da parte di un collega o altro soggetto con cui entra in contatto nel corso dell’attività lavorativa, avrà a disposizione due vie di segnalazione:

- potrà in prima istanza cercare un chiarimento attraverso l’organizzazione, parlandone con la persona interessata per verificare come stanno le cose o rivolgendosi direttamente al proprio responsabile, alla funzione HR a livello locale;
- nel caso in cui ciò non bastasse o non fosse percorribile, potrà utilizzare il servizio SpeakUp, via mail, per telefono (lingua italiana) oppure accedendo al sito web, seguendo le indicazioni contenute nel Codice e riassunte nei poster apposti presente nelle bacheche aziendali.

Tutte le segnalazioni sono coperte da confidenzialità. Questo significa che le informazioni relative alla segnalazione saranno condivise solo con un numero limitato di persone e solo quando strettamente necessario. Le informazioni saranno divulgate al di fuori di questo gruppo ristretto solo vi sia un obbligo di legge.

II,10 Il Sistema Disciplinare

II,10,1 Principî generali

La Società riconosce che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle previsioni e disposizioni del Modello e delle regole e procedure ad esso sottese o da esso richiamate, nonché del Codice Etico (che ne forma parte integrante), ed in generale di tutte le regole e procedure aziendali e di Gruppo, rappresenta presupposto essenziale per la effettività del Modello.

E, invero, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, espressamente dispone che, a tal fine, l'Ente deve: *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001).

Si deve precisare che l'applicazione delle sanzioni disciplinari non è subordinata, né dipende, dall'esito di un processo penale (la cui instaurazione può anche mancare). Le regole di condotta vengono imposte dalla Società in piena autonomia, e ciò che viene punito è la violazione delle norme applicabili e/o delle regole e/o procedure aziendali o di Gruppo e/o gli inadempimenti agli obblighi di legge o derivanti da contratti stipulati, indipendentemente dalla rilevanza penale delle violazioni commesse, o dal loro accertamento in sede penale o, in altra sede, ed anche indipendentemente dalla tipologia di Illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Ne deriva che il mero fatto della violazione delle norme o regole e/o obblighi, anche di fonte aziendale e/o contrattuale, legittima per sé, l'esercizio del potere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'instaurazione, e dall'esito, di un eventuale procedimento penale o, comunque, indipendentemente dall'instaurazione e dall'esito di qualsiasi giudizio o procedimento, in qualsiasi sede. Ciò anche ai fini del rispetto dei principi di immediatezza e tempestività delle contestazioni e dell'irrogazione delle sanzioni previsti (ad esempio, in materia di sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori).

La possibilità di applicare le sanzioni previste, anche in mancanza di un procedimento penale o di altra natura, e indipendentemente dal relativo esito, discende dal carattere **autonomo** del potere sanzionatorio e disciplinare da parte della Società, che lo esercita nel rispetto delle norme, previsioni e procedure previste dalle leggi vigenti e dalla contrattazione collettiva (ove si tratti di rapporti di lavoro) e/o dei contratti stipulati (ad esempio, con Consulenti e/o Fornitori).

L'accertamento e la valutazione della condotta trasgressiva, anche ai fini dell'esercizio del potere sanzionatorio, è effettuata direttamente dalla Società. Restano salve le vie di impugnazione, giudiziale e/o stragiudiziale, previste dalla legge e/o eventualmente dalla contrattazione collettiva (per quanto attiene ai rapporti di lavoro) e/o in base alla disciplina applicabile ai contratti, contro le

decisioni e/o iniziative aziendali di irrogazione di sanzioni e/o applicazioni di rimedi applicabili ai rapporti contrattuali.

II,10,2 Le violazioni sanzionabili

Ai fini della presente Sezione, a titolo meramente esemplificativo ed esplicativo, senza pretesa di completezza, e senza alcuna limitazione, si considera “violazione” qualsiasi condotta attiva o omissiva che integri la violazione di norme di legge o regolamenti nazionali, comunitari, o di qualsiasi altra fonte o livello, della contrattazione collettiva, di contratti collettivi e/o individuali di lavoro, di contratti, pattuizioni, intese in genere, o comunque del Modello, del Codice Etico, nonché di qualsiasi regola, procedura, disposizione, ordine di servizio, aziendale o di Gruppo, ordini, direttive, richieste di superiori gerarchici, atti o delibere, e/o in generale dei principi o regole di correttezza, diligenza fedeltà o buona fede (art. 2104, 2105, 2106, 1175, 1176, 1375 cod. civ.) e/o di obblighi o divieti contrattuali, o - comunque - qualsiasi violazione del D. Lgs. 231/2001 e/o la commissione di uno degli Illeciti ivi previsti, ed ogni altra condotta attiva od omissiva trasgressiva o in violazione di obblighi, doveri, prescrizioni, ordini.

Nel novero delle violazioni sanzionabili, vi sono anche:

- a) l’invio, con violazione delle misure di tutela predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni;
- b) l’effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Viene istituito un apposito Registro delle violazioni e delle sanzioni tenuto a cura dell’Odv nel quale verranno annotate tutte le violazioni accertate e le iniziative sanzionatorie adottate al riguardo.

II,10,3 Criteri di applicazione delle sanzioni

Le sanzioni specifiche sono applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze.

I fattori rilevanti ai fini della determinazione della sanzione sono:

- a) l’elemento soggettivo (dolo o colpa);
- b) la rilevanza degli obblighi violati;

- c) l'entità del danno derivante alla Società anche in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- d) il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto responsabile;
- e) la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- f) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

II,10,4 Le misure per gli Apicali

In caso di violazione del Modello da parte di alcuno degli Amministratori, l'Odv riferisce al Consiglio di Amministrazione, al quale, previa verifica del caso, spetterà l'adozione dei provvedimenti previsti dalla normativa vigente. Restano salve in ogni caso tutte le norme di legge applicabili nel caso indicato.

Nel caso la violazione sia ascrivibile ad un dirigente, verranno adottate nei confronti del trasgressore le misure ritenute adeguate, se del caso anche sul piano disciplinare, ed in ogni caso ogni rimedio, conseguenza, rimedio applicabili a termini di legge e/o di contratto e/o del Contratto collettivo applicabile. Ove ne sussistano i presupposti, la sanzione potrà consistere anche nel licenziamento del dirigente, salvo ogni altro diritto, azione e rimedio a disposizione della Società.

II,10,5 Le misure nei confronti dei dipendenti

Con riferimento al potere disciplinare del Datore di Lavoro nei confronti dei dipendenti, l'art. 2106 cod. civ., rappresenta, da un lato, il generale fondamento normativo del potere sanzionatorio, in relazione alle violazioni commesse dai dipendenti, secondo la loro gravità.

L'esercizio del potere sanzionatorio deve attenersi a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori), nonché dal CCNL applicabile ai rapporti di lavoro in questione.

Le disposizioni sopra richiamate attengono altresì alle garanzie poste a tutela del diritto di difesa del lavoratore, che si basano sulla cd. procedimentalizzazione del potere disciplinare dell'azienda, in funzione, appunto, dell'effettività di tale diritto

di difesa, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970, e dal CCNL applicabile.

Si applica quanto previsto in materia dal CCNL applicabile.

Si segnala che la contrattazione collettiva ricollega conseguenze rilevanti al caso di reiterazione di condotte disciplinarmente rilevanti da parte del medesimo soggetto (cd. recidiva generica e/o specifica). Si richiama a tale riguardo quanto previsto in merito dal CCNL applicabile.

L'art. 2119 cod. civ. prevede altresì il recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa, con effetto immediato, nel caso si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Si richiama in ogni caso ogni disposizione di legge e/o regolamento applicabili, nonché quanto disposto in materia dal CCNL e comunque dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello applicabili, nonché ogni regola, procedura, prescrizione, codice disciplinare, aziendale e/o di Gruppo, il presente Modello ed il Codice Etico, ed ogni altra regola, procedura, prescrizione, in qualsiasi ambito e livello, comunque relativi alla materia in esame.

La responsabilità per il corretto esercizio del potere disciplinare in conformità alla legge ed al Modello, spetta all'Amministratore Delegato.

Il monitoraggio sul corretto funzionamento del sistema sanzionatorio viene effettuato dalla Direzione Risorse Umane. Tale Direzione riferisce annualmente all'Odv sull'andamento delle funzioni disciplinari, promuovendo, in collaborazione con il medesimo Organismo, gli eventuali adeguamenti del sistema.

II,10,6 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

Per il caso di violazioni ascrivibili ad un Terzo Destinatario (ad es., appaltatori, fornitori, consulenti, ecc.), verranno previsti gli opportuni rimedi e conseguenze a livello contrattuale (a titolo d'esempio, intimazioni e/o diffide ad adempiere, penali, risoluzioni contrattuali (anche sulla base di clausole risolutive espresse contrattualmente previste), interruzione delle relazioni, e altre misure idonee, a seconda dei casi) secondo la gravità della violazione, in conformità alla disciplina applicabile al rapporto.

La Società provvederà agli eventuali opportuni adeguamenti o integrazioni della propria modulistica contrattuale, in conformità alle finalità del Modello.

Nel caso delle violazioni più gravi l'iscrizione del Terzo Destinatario nel Registro delle violazioni e sanzioni potrà anche comportare la cessazione dei rapporti contrattuali con tale soggetto.

II,11 L'informazione e la formazione sul Modello

II,11,1 L'informazione sul Modello

La Società si impegna a garantire una puntuale conoscenza del Modello e dei suoi aggiornamenti presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di assicurare una effettiva informazione degli interessati in merito ai Protocolli, incluso il Codice Etico, di cui è chiesto il rispetto.

Il Modello è comunicato a tutti i destinatari interni alla Società (inclusi gli amministratori ed il personale dipendente) mediante consegna o invio di copia integrale, in forma cartacea o su supporto informatico o in via telematica.

Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste, viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in formato cartaceo o consultabile sul sito <https://www.smurfitkappa.com/it/sustainability/performance/policies> e apposta informativa nei contratti se di pertinenza.

Il Consiglio di Amministrazione approva appropriati piani di informazione volti ad assicurare la puntuale diffusione del Modello presso tutti i Destinatari.

II,11,2 La formazione e l'addestramento sul Modello

La Società promuove la necessaria ed adeguata formazione dei Destinatari sul Modello ed i Protocolli, incluso il Codice Etico, nonché il relativo addestramento nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le attività di formazione si concretizzano in apposite sessioni di training (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.) a cui è posto obbligo di partecipazione ed i cui contenuti e modalità di esecuzione sono pianificati in appositi Piani approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Tutte le attività di formazione sul Modello sono differenziate in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, al fine di assicurare una specifica e particolare formazione per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

II,11,2 La Scuola di Formazione (“Internal Academy”) della Smurfit Kappa Italia S.p.A.

La Società attribuisce particolare importanza all’attività di formazione del personale, per la quale vengono destinate annualmente adeguate risorse finanziarie, specificamente destinate alle attività formative e/o di addestramento.

In questo quadro Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. beneficia dell’attività formativa svolta da Smurfit Kappa Italia S.p.A. in cui è attiva la Scuola di Formazione Aziendale della Smurfit Kappa Italia S.p.A. rinominata “Internal Academy” (per brevità “Academy”) istituita presso l’Unità Operativa Di Pastrengo Smurfit Kappa Italia S.p.A.

L’organizzazione dei corsi (che si avvale di docenti interni e/o esterni, selezionati anche attraverso il collegamento con le principali istituzioni universitarie, come l’Università Luigi Bocconi di Milano) è curata dalla Direzione Risorse Umane Centrale Smurfit Kappa Italia S.p.A.

La formazione è erogata principalmente a sei famiglie professionali, così suddivise:

- ✓ Area Commerciale:
Responsabili vendite

Funzionari Diretti di Vendita
- ✓ Area Produzione:
Responsabili di produzione

Capi Intermedi (Capi Turno, Capi Reparto)
- ✓ Area Amministrazione e Personale:
Controller

Addetti Ufficio Personale
- ✓ Area Tecnica:
Responsabili di Manutenzione

Designers

- ✓ Area Sicurezza:
Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Dirigenti
- Preposti
- Datori di Lavoro
- RLS

Alla formazione mirata per queste Aree, si devono aggiungere le seguenti ulteriori attività ascrivibili all'area formativa:

- ✓ P.I.N. (Percorso di Ingresso Neo assunti): Formazione mirata al personale neo assunto.
- ✓ Area Manageriale.

Sezione III**ORGANISMO DI VIGILANZA (Odv)**

Sommario: III, 1 Composizione e nomina. IV, 2 Dotazioni e risorse. III, 3 Funzioni e poteri. III, 4 Regolamento dell'Odv. III, 5 Rapporti con gli organi sociali. III, 6 Flussi informativi verso l'Odv. III, 7 Obblighi informativi dell'Odv. III, 8 Rapporti di Gruppo.

III, 1 Composizione e nomina

L'Organismo di Vigilanza della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. (per brevità, Odv) è un organo, monocratico o collegiale, secondo quanto deliberato dall'Organo Amministrativo della Società al momento della relativa nomina. I membri sono scelti tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità, che devono poter operare in condizioni di autonomia ed indipendenza, garantendo, altresì, continuità d'azione, in relazione ai compiti affidati dalla legge.

La composizione dell'Odv deve, inoltre, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa della Società.

Organo Amministrativo L'Odv provvederà ad adottare il proprio regolamento (il Regolamento dell'Odv).

Nel caso di composizione collegiale, l'Odv, alla prima riunione, sceglierà al suo interno il Presidente.

Possono venire chiamati a fare parte dell'Organismo, sempre che si assicurino i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione: (i) i dipendenti dell'Ente, legati a quest'ultimo da un rapporto di lavoro subordinato (**Componenti interni**); (ii) soggetti esterni, vale a dire soggetti non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato (di seguito, i **Componenti esterni**).

Non possono rivestire la carica di componente dell'Odv soggetti che siano titolari di deleghe o funzioni operative.

I membri dell'Odv restano in carica per la durata indicata all'atto della nomina e possono essere eventualmente rinominati. Essi sono soggetti a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Fermo quanto precede, i componenti dell'Odv cessano dalla carica nel caso di cessazione dell'Organo Amministrativo che li ha nominati, anche prima della scadenza del termine stabilito all'atto della relativa nomina.

Fatta salva l'ipotesi sopra considerata, la revoca dei componenti dell'Odv (vale a dire, la revoca di tutti i componenti, o, anche solo di uno o alcuni di essi) potrà avvenire solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca, in particolare:

- (a) la perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione previsti per l'esercizio delle funzioni affidate ai componenti dell'Odv;
- (b) la condanna con sentenza passata in giudicato per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- (c) la condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (d) l'assunzione di cariche sociali o comunque l'esistenza di rapporti di lavoro e/o di collaborazione a qualsiasi titolo e/o di incarichi professionali per società e/o imprese concorrenti della Società o comunque per società e/o imprese che operano nel medesimo settore di attività (ovvero qualora una di tali cariche e/o rapporti e/o incarichi venga assunto dal coniuge e/o dai discendenti e/o ascendenti del Componente);
- (e) ogni altro fatto o circostanza idonea ad integrare giusta causa.

Il potere di revoca spetta all'Organo Amministrativo della Società.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) la condanna con sentenza passata in giudicato per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; ovvero
- (ii) la condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- (iii) la ricorrenza di una delle situazioni previste dal presente § IV.1 (d).

Nei casi indicati, il potere di dichiarare la sussistenza della causa di ineleggibilità e/o decadenza spetta all'Organo Amministrativo della Società.

Fermo quanto precede, in casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo della Società potrà sospendere il/i componente/i indagato/i per uno dei reati di cui sopra, anche prima della sentenza definitiva, provvedendo alla nomina di sostituto/i *ad interim*.

Con riferimento ai Componenti interni, viene sin d'ora stabilito che la cessazione e/o risoluzione per qualsiasi causa del relativo rapporto di lavoro con la Società, comporterà automaticamente la loro cessazione e decadenza dalla carica di componente dell'Organismo.

Il Componente per cui venga a sussistere una causa di decadenza, incompatibilità o cessazione dovrà informare immediatamente (e comunque entro le 24 ore successive) il Presidente dell'Odv (o, in caso di impossibilità, il componente anziano dell'Odv, intendendosi per tale il componente più anziano per età anagrafica). Nel caso di organismo monocratico, qualora l'unico componente dell'Organismo venga a trovarsi in una situazione che determini la decadenza e/o l'incompatibilità o la cessazione dalla carica di componente dell'Odv, dovrà informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

Il Presidente dell'Odv (o, in sua vece, il componente anziano) dovrà comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo della Società qualsiasi circostanza che possa determinare la cessazione e/o la decadenza e/o la revoca di uno o più componenti dell'Odv, per i provvedimenti conseguenti (compresa la nomina del/i sostituto/i).

Nel caso di dimissioni di un componente dell'Odv, il componente dimissionario dovrà dare comunicazione scritta delle dimissioni sia all'Organo Amministrativo della Società, sia all'Odv (in persona del Presidente).

La nomina del sostituto compete all'Organo Amministrativo della Società.

III, 2 Dotazioni e risorse

Nello svolgimento delle funzioni e compiti assegnati, l'Organismo potrà disporre di risorse strumentali e finanziarie stanziare dall'Organo amministrativo, nonché di dotazioni adeguate a consentire lo svolgimento di tali attività nel rispetto dei requisiti di legge sopra richiamati.

In particolare, resta sin d'ora stabilito che l'Odv, nell'esercizio dei propri compiti e funzioni, potrà:

- (a) avvalersi delle dotazioni e risorse, anche umane, della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo e della Direzione del Personale. La Società potrà inoltre individuare e incaricare, nell'ambito dell'organizzazione

aziendale, uno o più delegati al Modello Organizzativo 231/2001, con il compito di occuparsi, in particolare:

- i) delle modifiche formali, non sostanziali (es. modifiche alle procedure gestionali e ai protocolli richiamati dal Modello, oppure aggiornamenti ai documenti Tabelle di Correlazione con le procedure aziendali) tese a mantenere attivo il Modello Organizzativo, sottoponendo comunque all'Organo amministrativo, con cadenza almeno annuale, il riepilogo degli interventi ai fini della ratifica formale;
 - ii) delle proposte all'Organo Amministrativo di quelle modifiche sostanziali per cui occorra una delibera modificativa dell'intero documento in sede consiliare (es. modifiche all'impostazione delle regole del Modello, inserimento di nuove attività sensibili, modifiche in merito alla struttura gerarchica che abbiano impatto sull'individuazione dei soggetti responsabili delle attività richiamate dal Modello);
 - iii) di inoltrare all'Organo Amministrativo le comunicazioni ricevute dall'OdV;
 - iv) la possibilità di indicare a sua discrezione una funzione aziendale deputata allo svolgimento dei compiti di segreteria dell'Organismo di Vigilanza (archiviazione documentazione OdV, convocazione riunioni, reperimento e invio della documentazione richiesta dall'OdV, ecc..).
- (b) disporre altresì di una linea telefonica e fax dedicata, nonché di un apposito indirizzo di posta elettronica odv_smurfitkappa_cartiera_verzuolo@stasis.it, riservato all'Organismo di Vigilanza e solo da questi accessibile. I numeri e l'indirizzo di cui sopra verranno portati a conoscenza di tutto il personale, anche ai fini della raccolta di eventuali segnalazioni e/o denunce all'OdV di fatti e/o circostanze ritenuti rilevanti. Rispetto a tali segnalazioni (che non potranno comunque essere anonime, anche ai fini delle opportune verifiche) verrà comunque garantita la massima riservatezza.
- (c) richiedere consulenze e/o pareri su temi specifici a consulenti esterni attingendo le risorse economiche per il pagamento dei relativi compensi professionali dal Budget annuale assegnato all'Organismo;
- (d) disporre di risorse finanziarie adeguate. A tal fine, all'inizio del mandato, ed in seguito all'inizio di ciascun anno, l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo della Società motivata richiesta di stanziamento del budget annuale a disposizione

dell'Organismo medesimo (di seguito, il Budget annuale), ritenuto da quest'ultimo adeguato, per lo svolgimento delle funzioni assegnate. L'Organo Amministrativo della Società potrà formulare richieste di chiarimenti o osservazioni all'Odv in merito ai criteri di determinazione del Budget annuale. L'Odv potrà disporre in via autonoma del proprio Budget annuale, senza obbligo di preventiva autorizzazione. Semestralmente, l'Odv presenterà all'Organo Amministrativo della Società una relazione, con sufficiente precisione di dettaglio, sull'attività svolta, e sulle risorse finanziarie utilizzate nel semestre precedente e relativi impieghi, con indicazione degli importi destinati a ciascuna specifica voce di spesa, che dovrà trovare riscontro in apposita documentazione giustificativa fiscalmente idonea.

L'importo del Budget annuale dovrà coprire, tra l'altro: i) il compenso per gli eventuali Componenti esterni; ii) le spese da sostenersi in via autonoma per l'esercizio delle funzioni assegnate all'Organismo (con esclusione, tuttavia, dei costi per le risorse umane, strumentali, uffici messe a disposizione dell'Ente, che non graveranno in alcun modo sul Budget annuale, restando a carico della Società). Qualora, per ragioni imprevedute, il Budget annuale dovesse rivelarsi insufficiente, l'Organismo potrà presentare all'Organo Amministrativo richiesta motivata di stanziamento di ulteriori risorse finanziarie ad integrazione del Budget annuale assegnato, indicando specificamente l'entità dell'integrazione richiesta.

III, 3 Funzioni e poteri

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo deve vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone il relativo aggiornamento, disponendo nell'esercizio delle funzioni assegnate di *autonomi* poteri di *iniziativa* e di *controllo*.

L'art. 7 del medesimo D. Lgs. 231/2001 dispone, altresì, che l'efficace attuazione del Modello richiede:

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

Anche in conformità alle Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione gestione e controllo di Confindustria, le principali funzioni che l'Odv è chiamato a svolgere possono così schematizzarsi:

- vigilare sull'effettività del Modello, ciò che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i concreti comportamenti ed il modello adottato;
- verificare l'adeguatezza del Modello, sotto il profilo della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti vietati;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionamento del Modello
- curare il necessario aggiornamento del Modello, attraverso:
 - la presentazione di proposte di adeguamento del Modello alle Funzioni aziendali preposte;
 - *Follow Up* (verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte).

Nello svolgimento delle proprie funzioni l'Odv deve garantire il principio della continuità della sua azione.

Rientrano tra i compiti specifici dell'Organismo le seguenti funzioni:

- i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure e/o regole aziendali ad esso riferibili e/o comunque inerenti e/o connesse alle finalità da esso svolte, rilevando le eventuali violazioni, assumendo le opportune iniziative;
- ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001, in relazione alla complessiva struttura aziendale, in tutte le sue articolazioni, ed alla concreta attività svolta;
- iii) vigilare ed intervenire al fine di garantire l'efficacia, l'effettività, la solidità, la funzionalità, nel tempo, del Modello, promuovendo le opportune iniziative idonee allo scopo;
- iv) segnalare all'Organo Amministrativo dell'Ente le modifiche normative che possono rilevare in relazione alle finalità del Modello, anche nell'ottica degli opportuni adeguamenti/integrazioni dello stesso;
- v) svolgere l'attività di vigilanza al fine di promuovere gli opportuni aggiornamenti e/o integrazioni e/o implementazioni del Modello, anche in relazione ad eventuali mutamenti sul piano normativo e/o organizzativo e/o della struttura societaria e/o aziendale e/o delle modalità di svolgimento dell'attività e/o in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure e/o regole aziendali ad esso comunque riferibili;

- vi) vigilare sull'effettività ed efficacia delle procedure interne di controllo, del sistema sanzionatorio, e sulle procedure di applicazione delle sanzioni previste per le violazioni;
- vii) acquisire da tutti i Destinatari le informazioni e/o i documenti necessari o utili per l'esercizio delle funzioni assegnate;
- viii) raccogliere tutte le informazioni e/o i documenti utili e/o necessari in relazione all'esercizio delle funzioni assegnate dagli organi sociali;
- ix) verificare l'adeguatezza dell'attività di informazione/formazione di tutti i Destinatari sui principi, contenuti, regole, prescrizioni comunque riferibili al Modello e/o alle procedure e regole aziendali ad esso comunque riferibili, anche in relazione alla verifica del livello di conoscenza da essi acquisito;
- x) svolgere attività periodica di *reporting* verso gli organi sociali;
- xi) promuovere le opportune iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello;
- xii) segnalare alle competenti funzioni ed all'Organo Amministrativo le violazioni del Modello e delle regole e procedure aziendali;
- xiii) raccogliere e conservare tutte le notizie, informazioni, segnalazioni, nonché la documentazione acquisita comunque inerenti e/o connessi alle funzioni del Modello e/o alle procedure e/o regole aziendali comunque ad esse riferibili;
- xiv) fornire, su richiesta dei Destinatari, chiarimenti e/o interpretazioni in merito alle regole / prescrizioni contenute nel Modello o comunque ad esso riferibili e/o alle regole e procedure aziendali comunque riferibili al Modello medesimo, nonché in relazione alle norme (anche collettive) e regolamenti rilevanti;
- xv) verificare, attraverso adeguate attività di *follow up*, l'attuazione delle misure e/o soluzioni proposte;
- xvi) presentare proposte di adeguamento del Modello all'Organo Amministrativo della Società ogni qual volta ne sussista l'opportunità e/o l'esigenza.

L'Organismo è investito di tutti i necessari poteri di verifica e/o di indagine in relazione alle funzioni ad esso attribuite; tali poteri d'indagine/verifica sono esercitabili tanto collegialmente, quanto disgiuntamente, da parte dei singoli componenti, anche su espressa delega dell'Odv.

L'Odv potrà richiedere documenti e/o informazioni agli organi sociali, ai direttori delle Unità Operative, alle competenti funzioni, ed in generale a tutti i Destinatari, i quali non potranno sottrarsi alle richieste loro rivolte dall'Organismo e/o da singoli componenti dello stesso.

Fermo quanto precede, l'Odv (ed i singoli componenti, a ciò appositamente delegati dall'Organismo, ovvero l'unico componente in caso di organismo monocratico) avrà libero accesso a tutti i documenti e atti della Società, nonché a tutte le funzioni e attività sociali – senza necessità di consenso preventivo – al fine di acquisire ogni informazione necessaria o utile per lo svolgimento dei compiti di cui al D. Lgs. 231/2001.

Del pari, l'Odv (ferma la possibilità di utilizzare le dotazioni e risorse sopra assegnate) potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture e funzioni sociali, per il miglior esercizio delle proprie funzioni assegnate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché tutti i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti al rispetto del rigoroso dovere di riservatezza, in relazione a tutte le informazioni e/o dati e/o notizie dei quali siano venuti comunque a conoscenza, nell'esercizio delle loro funzioni e/o attività.

III, 4 Regolamento dell'Odv

L'Odv ha predisposto ed approvato un proprio regolamento interno, nel cui ambito sono definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dell'Organismo stesso, e segnatamente:

- le modalità di svolgimento delle attività di vigilanza, incluso per ciò che attiene i cd. "follow up";
- le attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- la gestione delle attività connesse alla verifica di eventuali violazioni del Modello;
- la tempistica delle riunioni dell'OdV;
- la formalizzazione delle decisioni dell'OdV.

III, 5 Rapporti con gli organi sociali

Le attività e le determinazioni dell'Odv, svolte e/o adottate in conformità alla normativa applicabile, non potranno essere sindacate da alcun altro organo, struttura, funzione della Società.

Ciò premesso, in ogni caso, l'Organo Amministrativo della Società è tenuto a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'azione dell'Organismo, in relazione alla responsabilità ultima del suddetto Organo Amministrativo per quanto attiene al funzionamento (ed all'efficacia) del Modello.

Su base semestrale, l'Odv riferirà all'Organo Amministrativo della Società, mediante relazione scritta, sottoscritta dai componenti dell'Organismo di Vigilanza, in ordine all'attività di verifica e controllo svolte, nonché sulla adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello, mediante presentazione ed illustrazione all'Organo Amministrativo di una relazione informativa scritta, nella quale verranno indicate le eventuali modifiche e/o integrazioni e/o implementazioni del Modello, ritenute necessarie o opportune (la Relazione semestrale).

La Relazione semestrale verrà inviata anche al Collegio Sindacale.

Fermo quanto precede, l'Odv svolge le sue funzioni favorendo una efficiente collaborazione continuativa con gli organi e le funzioni di controllo esistenti, realizzando un tempestivo scambio di informazioni, a carattere continuativo, funzionale al miglior esercizio delle attribuzioni ad esso assegnate, anche attraverso attività di *reporting* in favore di tali organi e funzioni sociali.

III, 6 Flussi informativi verso l'Odv

I Destinatari, gli organi sociali e le funzioni interne della Società riferiscono tempestivamente all'Odv ogni fatto e/o circostanza utile di cui siano venuti in qualsiasi modo a conoscenza, che possa rilevare in relazione ai compiti ed alle attribuzioni assegnate all'Organismo.

In particolare, i Destinatari, gli organi e le funzioni sociali devono trasmettere tempestivamente all'Odv ogni informazione e/o atto e/o documento dei quali siano venuti in possesso, in relazione a:

- (a) segnalazioni di eventuali violazioni del Modello o comunque relativamente a eventuali Illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001 cercando per quanto possibile di fornire informazioni dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (b) 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 di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (c) ogni informazione dalla quale emergano profili di responsabilità per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (d) notizie relative a mutamenti nell'organizzazione aziendale (nomine, modifiche dell'organigramma aziendale, mutamenti nel sistema delle deleghe e/o poteri), che possano rilevare per le finalità del Modello;
- (e) la reportistica periodica in ambito SSL, unitamente ai sinistri che comportino un'assenza dal lavoro per più di 40 giorni;

- (f) mutamenti nell'attività che possano incidere nelle aree di rischio e/o sul grado di rischio;
- (g) risultati dell'attività di controllo circa l'attuazione del Modello svolta dalle funzioni aziendali, con l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate;
- (h) eventuali profili di inadeguatezza del Modello o esigenze di aggiornamenti o integrazioni al Modello medesimo.

I Destinatari possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, anche in forma anonima per quanto attiene le possibili violazioni del Modello, secondo una delle seguenti modalità:

- a) per iscritto a mezzo e-mail odv_smurfitkappa_cartiera_verzuolo@starsis.it
- b) per iscritto al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, presso gli uffici della Sede Amministrativa –in 12039 Verzuolo, via Roma n.26 (CN).

In ogni caso, la Società assicura che la persona che effettua la comunicazione/segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, in via diretta o indiretta per motivi connessi alla segnalazione, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente), fermo restando che qualsiasi riscontrato abuso delle segnalazioni – intendendosi per tale l'invio con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate – costituirà violazione del dovere etico di probità e correttezza e, come tale, sarà sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare.

Qualora riceva una segnalazione concernente la possibile violazione del Modello, l'Odv, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

Tutte le comunicazioni e/o segnalazioni, da e verso l'Odv, dovranno essere conservate ed archiviate in forma cartacea o digitale per almeno 10 anni, a cura del medesimo Odv.

L'accesso ai dati archiviati di cui sopra, da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Odv, potrà avere luogo solo per gravi comprovati motivi che rendano necessario l'accesso, previa autorizzazione del medesimo Odv (che resta libero di negarla).

Resta fermo l'obbligo dei Componenti dell'Odv, anche dopo la loro cessazione, di attenersi rigorosamente ai doveri di riservatezza e tutela della privacy, in conformità alla normativa applicabile in materia.

III, 7 Obblighi informativi dell’Odv

L’Organismo, in occasione delle riunioni del Consiglio di amministrazione, può essere chiamato a riferire e/o a partecipare ai relativi lavori con funzioni informative e/o consultive.

Correlativamente, l’Odv (o singoli componenti, all’uopo delegati) ha diritto di assistere alle riunioni degli organismi sopra indicati, ogni qual volta ciò appaia utile in relazione alle funzioni svolte dall’Organismo.

Del pari, è previsto uno scambio di informazioni continuativo tra gli organismi indicati, per quanto utile o necessario al miglior assolvimento delle attribuzioni demandate all’Odv.

Fermo quanto precede, l’Odv mantiene i seguenti livelli di informazione con gli organi sociali:

- (a) informazione continuativa con il Presidente del CDA e l’Amministratore / gli Amministratori delegato/i (o l’eventuale Amministratore unico, ove dovesse venire adottato tale modello di amministrazione)
- (b) informazione periodica, secondo quanto risulti necessario e/o opportuno, con il Consiglio di amministrazione, e comunque con cadenza almeno semestrale.

Resta fermo l’obbligo di relazione semestrale all’Organo Amministrativo, secondo quanto sopra previsto (v. *supra* “*Rapporti con gli organi sociali*”).

III, 8 Rapporti di Gruppo

Gli organismi di vigilanza delle varie società del Gruppo Smurfit Kappa (ove costituiti) promuovono le opportune forme di cooperazione al fine di realizzare obiettivi di miglior efficienza dell’azione di vigilanza e controllo, nonché, nel rispetto dell’obiettivo primario che precede, eventuali economie, senza che ciò possa in alcun modo inficiare il livello di efficacia dell’azione o l’autonomia ed indipendenza degli organismi di vigilanza delle società del Gruppo.

In particolare, almeno una volta l’anno i vari organismi di vigilanza esistenti delle società del Gruppo dovranno riunirsi esponendo i dati ed i risultati dell’attività svolta, anche al fine di mettere in comune l’esperienza maturata per l’adozione di eventuali linee comuni volte al miglioramento del complessivo sistema prevenzionale del Gruppo.

Sono favoriti, inoltre, lo scambio di conoscenze ed esperienze che possano giovare al funzionamento e all'efficacia dell'azione dei vari organismi di vigilanza delle società del gruppo, ferma restando la relativa autonomia d'azione.

SEZIONE A)**Reati ambientali**

Sommario: 1. Quadro normativo; 2. Illeciti; 3. Aree di rischio; 4. Principi e regole di comportamento; 5. Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti.

1. *Quadro normativo*

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Art. 25 undecies – **Reati ambientali**

1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote;
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (*);

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a). (**)

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 137:

1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

b) per i reati di cui all'articolo 256:

1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;

c) per i reati di cui all'articolo 257:

1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:

1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;

3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;

4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

(*) Il comma 1 è stato così modificato con L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

(**) Il comma 1 bis è stato inserito con L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della medesima L. n. 68/2015.

Art. 9. - Sanzioni amministrative.

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la confisca;

d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2. *Illeciti*

Codice penale

Art. 452 *bis.* - **Inquinamento ambientale**

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 100.000 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata. (*)

(*) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015 n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015

Art. 452 *quater* cod. pen. - **Disastro ambientale**

Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni. Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata. (*)

(*) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015 n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015

Art. 452 *quinquies* - **Delitti colposi contro l'ambiente**

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452 bis e 452 quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi.

Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo. (*)

(*) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015 n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015

Art. 452 *sexies* cod. pen. - **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività.

La pena di cui al primo comma è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;

2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena è aumentata fino alla metà. (*)

(*) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015 n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015

Art. 452 *octies* cod. pen. -. **Circostanze aggravanti**

Quando l'associazione di cui all'articolo 416 è diretta, in via esclusiva o concorrente, allo scopo di commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo, le pene previste dal medesimo articolo 416 sono aumentate.

Quando l'associazione di cui all'articolo 416-bis è finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale, le pene previste dal medesimo articolo 416-bis sono aumentate.

Le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate da un terzo alla metà se dell'associazione fanno parte pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio che esercitano funzioni o svolgono servizi in materia ambientale. (*)

(*) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015 n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015

Art. 727-bis cod. pen. - **Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, fuori dai casi consentiti, uccide, cattura o detiene esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta è punito con l'arresto da uno a sei mesi o con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie.

Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge, preleva o detiene esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta è punito con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui

l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie.

Art. 733-bis cod. pen. - **Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto.**

Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un habitat all'interno di un sito protetto o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione, è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 – Norme in materia ambientale.

Art. 137. - **Sanzioni penali.**

1 Fuori dai casi sanzionati ai sensi dell'articolo 29 quattordices, comma 1, Chiunque apra o comunque effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata, è punito con l'arresto da due mesi a due anni o con l'ammenda da millecinquecento euro a diecimila euro.

2 - Quando le condotte descritte al comma 1 riguardano gli scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, la pena è dell'arresto da tre mesi a tre anni e dell'ammenda da 5.000 euro a 52.000 euro.

3 - Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5 o di cui all'articolo 29 quattordices, comma 3, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione, o le altre prescrizioni dell'autorità competente a norma degli articoli 107, comma 1, e 108, comma 4, è punito con l'arresto fino a due anni.

4 - Chiunque violi le prescrizioni concernenti l'installazione e la gestione dei controlli in automatico o l'obbligo di conservazione dei risultati degli stessi di cui all'articolo 131 è punito con la pena di cui al comma 3.

5 – Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno

scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a norma dell'articolo 107, comma 1, è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda da tremila euro a trentamila euro. Se sono superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5, si applica l'arresto da sei mesi a tre anni e l'ammenda da seimila euro a centoventimila euro.

6 - Le sanzioni di cui al comma 5 si applicano altresì al gestore di impianti di trattamento delle acque reflue urbane che nell'effettuazione dello scarico supera i valori-limite previsti dallo stesso comma.

7 - Al gestore del servizio idrico integrato che non ottempera all'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 110, comma 3, o non osserva le prescrizioni o i divieti di cui all'articolo 110, comma 5, si applica la pena dell'arresto da tre mesi ad un anno o con l'ammenda da tremila euro a trentamila euro se si tratta di rifiuti non pericolosi e con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da tremila euro a trentamila euro se si tratta di rifiuti pericolosi.

8 - Il titolare di uno scarico che non consente l'accesso agli insediamenti da parte del soggetto incaricato del controllo ai fini di cui all'articolo 101, commi 3 e 4, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la pena dell'arresto fino a due anni. Restano fermi i poteri-doveri di interventi dei soggetti incaricati del controllo anche ai sensi dell'articolo 13 della legge n. 689 del 1981 e degli articoli 55 e 354 del codice di procedura penale.

9 - Chiunque non ottempera alla disciplina dettata dalle regioni ai sensi dell'articolo 113, comma 3, è punito con le sanzioni di cui all'articolo 137, comma 1.

10 - Chiunque non ottempera al provvedimento adottato dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 84, comma 4, ovvero dell'articolo 85, comma 2, è punito con l'ammenda da millecinquecento euro a quindicimila euro.

11 - Chiunque non osservi i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 e 104 è punito con l'arresto sino a tre anni.

12 - Chiunque non osservi le prescrizioni regionali assunte a norma dell'articolo 88, commi 1 e 2, dirette ad assicurare il raggiungimento o il ripristino degli obiettivi di qualità delle acque designate ai sensi dell'articolo 87, oppure non ottemperi ai provvedimenti adottati dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 87, comma 3, è punito con l'arresto sino a due anni o con l'ammenda da quattromila euro a quarantamila euro.

13 - Si applica sempre la pena dell'arresto da due mesi a due anni se lo scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici, che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte dell'autorità competente.

14 - Chiunque effettui l'utilizzazione agronomica di effluenti di allevamento, di acque di vegetazione dei frantoi oleari, nonché di acque reflue provenienti da aziende agricole e piccole aziende agroalimentari di cui all'articolo 112, al di fuori dei casi e delle procedure ivi previste, oppure non ottemperi al divieto o all'ordine di sospensione dell'attività impartito a norma di detto articolo, è punito con l'ammenda da euro millecinquecento a euro diecimila o con l'arresto fino ad un anno. La stessa pena si applica a chiunque effettui l'utilizzazione agronomica al di fuori dei casi e delle procedure di cui alla normativa vigente.

Art. 256. - **Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.**

1 – Fuori dei casi sanzionati ai sensi dell'articolo 29 quattordicesimo, comma 1, chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 è punito:

a) con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti non pericolosi;

b) con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti pericolosi.

2 - Le pene di cui al comma 1 si applicano ai titolari di imprese ed ai responsabili di enti che abbandonano o depositano in modo incontrollato i rifiuti ovvero li immettono nelle acque superficiali o sotterranee in violazione del divieto di cui all'articolo 192, commi 1 e 2.

3 – Fuori dei casi sanzionati ai sensi dell'art. 29 quattordicesimo, comma 1, chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro cinquemiladuecento a euro cinquantaduemila se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà

dell'autore o del compartecipe al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi.

4 - Le pene di cui ai commi 1, 2 e 3 sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, nonché nelle ipotesi di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.

5 - Chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti, è punito con la pena di cui al comma 1, lettera *b*).

6 - Chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lettera *b*), è punito con la pena dell'arresto da tre mesi ad un anno o con la pena dell'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro per i quantitativi non superiori a duecento litri o quantità equivalenti.

7 - Chiunque viola gli obblighi di cui agli articoli 231, commi 7, 8 e 9, 233, commi 12 e 13, e 234, comma 14, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da duecentosessanta euro a millecinquecentocinquanta euro.

8 - I soggetti di cui agli articoli 233, 234, 235 e 236 che non adempiono agli obblighi di partecipazione ivi previsti sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da ottomila euro a quarantacinquemila euro, fatto comunque salvo l'obbligo di corrispondere i contributi pregressi. Sino all'adozione del decreto di cui all'articolo 234, comma 2, le sanzioni di cui al presente comma non sono applicabili ai soggetti di cui al medesimo articolo 234.

9 - Le sanzioni di cui al comma 8 sono ridotte della metà nel caso di adesione effettuata entro il sessantesimo giorno dalla scadenza del termine per adempiere agli obblighi di partecipazione previsti dagli articoli 233, 234, 235 e 236.

Art. 257. -**Bonifica dei siti.**

1 – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro, se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti. In caso di mancata effettuazione della comunicazione di cui

all'articolo 242, il trasgressore è punito con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da mille euro a ventiseimila euro.

2 - Si applica la pena dell'arresto da un anno a due anni e la pena dell'ammenda da cinquemiladuecento euro a cinquantaduemila euro se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose.

3 - Nella sentenza di condanna per la contravvenzione di cui ai commi 1 e 2, o nella sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, il beneficio della sospensione condizionale della pena può essere subordinato alla esecuzione degli interventi di emergenza, bonifica e ripristino ambientale.

4 - L'osservanza dei progetti approvati ai sensi degli articoli 242 e seguenti costituisce condizione di non punibilità per le contravvenzioni ambientali contemplate da altre leggi per il medesimo evento e per la stessa condotta di inquinamento di cui al comma 1. (*)

(*) Articolo così modificato dall'art. 1, comma 2, L. 22 maggio 2015, n.68, con decorrenza dal 29 maggio 2015.

Art. 258. - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari.

1 - I soggetti di cui all'articolo 190, comma 1, che non abbiano aderito al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-*bis*, comma 2, lett. *a*), e che omettano di tenere ovvero tengano in modo incompleto il registro di carico e scarico di cui al medesimo articolo, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro.

2 - I produttori di rifiuti pericolosi che non sono inquadrati in un'organizzazione di ente o di impresa che non adempiano all'obbligo della tenuta del registro di carico e scarico con le modalità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 25 gennaio 2006, n. 29, e all'articolo 6, comma 1 del decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare in data 17 dicembre 2009, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 9 del 13 gennaio 2010, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da quindicimilacinquecento euro a novantatremila euro.

3 - Nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a 15 dipendenti, le misure minime e massime di cui al comma 1 sono ridotte rispettivamente da millequaranta euro a seimiladuecento euro. Il numero di unità lavorative è calcolato con riferimento al numero di dipendenti occupati mediamente a tempo pieno durante un anno, mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di unità lavorative annue; ai predetti fini l'anno

da prendere in considerazione è quello dell'ultimo esercizio contabile approvato, precedente il momento di accertamento dell'infrazione.

4 - Le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'articolo 212, comma 8, che non aderiscono, su base volontaria, al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-*bis*, comma 2, lettera *a*), ed effettuano il trasporto di rifiuti senza il formulario di cui all'articolo 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da milleseicento euro a novemilatrecento euro. Si applica la pena di cui all'articolo 483 del codice penale a chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto.

5 - Se le indicazioni di cui ai commi 1 e 2 sono formalmente incomplete o inesatte ma i dati riportati nella comunicazione al catasto, nei registri di carico e scarico, nei formulari di identificazione dei rifiuti trasportati e nelle altre scritture contabili tenute per legge consentono di ricostruire le informazioni dovute, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecentosessanta euro a millecinquecentocinquanta euro. La stessa pena si applica se le indicazioni di cui al comma 4 sono formalmente incomplete o inesatte ma contengono tutti gli elementi per ricostruire le informazioni dovute per legge, nonché nei casi di mancato invio alle autorità competenti e di mancata conservazione dei registri di cui all'articolo 190, comma 1, o del formulario di cui all'articolo 193 da parte dei soggetti obbligati.

5-*bis* - I soggetti di cui all'articolo 220, comma 2, che non effettuino la comunicazione ivi prescritta ovvero la effettuino in modo incompleto o inesatto sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro; se la comunicazione è effettuata entro il sessantesimo giorno dalla scadenza del termine stabilito ai sensi della legge 25 gennaio 1994, n. 70, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da ventisei euro a centosessanta euro.

5-*ter* - Il sindaco del comune che non effettui la comunicazione di cui all'articolo 189, comma 3, ovvero la effettui in modo incompleto o inesatto, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro; se la comunicazione è effettuata entro il sessantesimo giorno dalla scadenza del termine stabilito ai sensi della legge 25 gennaio 1994, n. 70, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da ventisei euro a centosessanta euro.

Nota

Dal 1° gennaio 2019 è soppresso il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente, non sono dovuti i

contributi di cui all'articolo 14-bis del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, e all'articolo 7 del decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 30 marzo 2016, n. 78.

(Ai sensi dell'articolo 6, comma 3-ter del decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12, dal 1° gennaio 2019 e fino al termine di piena operatività del Registro elettronico nazionale come individuato con il decreto di cui al comma 3-bis dell'articolo 6 cit., la tracciabilità dei rifiuti è garantita effettuando gli adempimenti di cui agli articoli 188, 189, 190 e 193 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152, nel testo previgente alle modifiche apportate dal decreto legislativo 3 dicembre 2010, n. 205, anche mediante le modalità di cui all'articolo 194-bis del decreto legislativo n. 152 del 2006; si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 258 del decreto legislativo n. 152 del 2006, nel testo previgente alle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 205 del 2010.)

Art. 259. -Traffico illecito di rifiuti.

1. Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), c) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

2. Alla sentenza di condanna, o a quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per i reati relativi al traffico illecito di cui al comma 1 o al trasporto illecito di cui agli articoli 256 e 258, comma 4, consegue obbligatoriamente la confisca del mezzo di trasporto.

Art. 260. - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

Nota

Il presente articolo è da ritenersi abrogato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 36 del decreto legislativo 3 dicembre 2010 n. 205 disposta dall'articolo 6 comma 2 del decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12, con decorrenza dal 1° gennaio 2019.)

1 - Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni,

2 - Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

3 - Alla condanna conseguono le pene accessorie di cui agli articoli 28, 30, 32-*bis* e 32-*ter* del codice penale, con la limitazione di cui all'articolo 33 del medesimo codice.

4 - Il giudice, con la sentenza di condanna o con quella emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, ordina il ripristino dello stato dell'ambiente e può subordinare la concessione della sospensione condizionale della pena all'eliminazione del danno o del pericolo per l'ambiente.

4bis – È sempre ordinata la confisca delle cose che servirono a commettere il reato o che costituiscono il prodotto o il profitto del reato, salvo che appartengano a persone estranee al reato. Quando essa non sia possibile, il giudice individua beni di valore equivalente di cui il condannato abbia anche indirettamente o per interposta persona la disponibilità e ne ordina la confisca. (*)

(*) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 3, L. 22 maggio 2015, n.68, con decorrenza dal 29 maggio 2015.

260-bis. -Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti.

1 - I soggetti obbligati che omettono l'iscrizione al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-*bis*, comma 2, lett. a), nei termini previsti, sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro. In caso di rifiuti pericolosi, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da quindicimilacinquecento euro a novantatremila euro.

2 - I soggetti obbligati che omettono, nei termini previsti, il pagamento del contributo per l'iscrizione al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-*bis*, comma 2, lett. a), sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro. In caso di rifiuti pericolosi, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da quindicimilacinquecento euro a novantatremila euro. All'accertamento dell'omissione del pagamento consegue obbligatoriamente, la sospensione immediata dal servizio fornito dal predetto sistema di controllo della tracciabilità nei confronti del trasgressore. In sede di rideterminazione del contributo annuale di iscrizione al predetto sistema di tracciabilità occorre tenere conto dei casi di mancato pagamento disciplinati dal presente comma.

3 - Chiunque omette di compilare il registro cronologico o la scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE, secondo i tempi, le procedure e le modalità stabilite dal sistema informatico di controllo di cui al comma 1, ovvero fornisce al suddetto sistema informazioni incomplete, o inesatte, altera fraudolentemente uno qualunque dei dispositivi tecnologici accessori al predetto sistema informatico di controllo, o comunque ne impedisce in qualsiasi modo il corretto funzionamento, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro. Nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a quindici dipendenti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da millequaranta euro a seimiladuecento. Il numero di unità lavorative è calcolato con riferimento al numero di dipendenti occupati mediamente a tempo pieno durante un anno, mentre i lavoratori a tempo parziale e quelli stagionali rappresentano frazioni di unità lavorative annue; ai predetti fini l'anno da prendere in considerazione è quello dell'ultimo esercizio contabile approvato, precedente il momento di accertamento dell'infrazione. Se le indicazioni riportate pur incomplete o inesatte non pregiudicano la tracciabilità dei rifiuti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro duecentosessanta ad euro millecinquecentocinquanta.

4 - Qualora le condotte di cui al comma 3 siano riferibili a rifiuti pericolosi si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro quindicimilacinquecento ad euro novantatremila, nonché la sanzione amministrativa accessoria della sospensione da un mese a un anno dalla carica rivestita dal soggetto cui l'infrazione è imputabile ivi compresa la sospensione dalla carica di amministratore. Nel caso di imprese che occupino un numero di unità lavorative inferiore a quindici dipendenti, le misure minime e massime di cui al periodo precedente sono ridotte rispettivamente da duemilasettanta euro a dodicimilaquattrocento euro per i rifiuti pericolosi. Le modalità di calcolo dei numeri di dipendenti avviene nelle modalità di cui al comma 3. Se le indicazioni riportate pur incomplete o inesatte non pregiudicano la tracciabilità dei rifiuti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro cinquecentoventi ad euro tremilacento.

5 - Al di fuori di quanto previsto nei commi da 1 a 4, i soggetti che si rendono inadempienti agli ulteriori obblighi su di loro incombenti ai sensi del predetto sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) sono puniti, per ciascuna delle suddette violazioni, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro duemilaseicento ad euro quindicimilacinquecento. In caso di rifiuti pericolosi si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro quindicimilacinquecento ad euro novantatremila.

6 - Si applica la pena di cui all'articolo 483 c.p. a colui che, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti.

7 - Il trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.600 euro a 9.300 euro. Si applica la pena di cui all'art. 483 del codice penale in caso di trasporto di rifiuti pericolosi. Tale ultima pena si applica anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati.

8- Il trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI - AREA Movimentazione fraudolentemente alterata è punito con la pena prevista dal combinato disposto degli articoli 477 e 482 del codice penale. La pena è aumentata fino ad un terzo nel caso di rifiuti pericolosi.

9 - Se le condotte di cui al comma 7 non pregiudicano la tracciabilità dei rifiuti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro duecentosessanta ad euro millecinquecentocinquanta.

9-bis - Chi con un'azione od omissione viola diverse disposizioni di cui al presente articolo ovvero commette più violazioni della stessa disposizione soggiace alla sanzione amministrativa prevista per la violazione più grave, aumentata sino al doppio. La stessa sanzione si applica a chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di cui al presente articolo.

9-ter - Non risponde delle violazioni amministrative di cui al presente articolo chi, entro trenta giorni dalla commissione del fatto, adempie agli obblighi previsti dalla normativa relativa al sistema informatico di controllo di cui al comma 1. Nel termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o dalla notificazione della violazione, il trasgressore può definire la controversia, previo adempimento degli obblighi di cui sopra, con il pagamento di un quarto della sanzione prevista. La definizione agevolata impedisce l'irrogazione delle sanzioni accessorie.

Dal 1° gennaio 2019 è soppresso il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e, conseguentemente, non sono dovuti i contributi di cui all'articolo 14-bis del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, e all'articolo 7 del decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 30 marzo 2016, n. 78.

(Ai sensi dell'articolo 6, comma 3-ter del decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12, dal 1° gennaio 2019 e fino al termine di piena operatività del Registro elettronico nazionale come individuato con il decreto di cui al comma 3-bis dell'articolo 6 cit., la tracciabilità dei rifiuti è garantita effettuando gli adempimenti di cui agli articoli 188, 189, 190 e 193 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152, nel testo previgente alle modifiche

apportate dal decreto legislativo 3 dicembre 2010, n. 205, anche mediante le modalità di cui all'articolo 194-bis del decreto legislativo n. 152 del 2006; si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 258 del decreto legislativo n. 152 del 2006, nel testo previgente alle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 205 del 2010.)

Art. 279. -Sanzioni.

1 – Fuori dai casi per cui trova applicazione l'articolo 6, comma 13, cui eventuali sanzioni sono applicate ai sensi dell'articolo 29 quattordicesimo, chi inizia a installare o esercisce uno stabilimento in assenza della prescritta autorizzazione ovvero continua l'esercizio con l'autorizzazione scaduta, decaduta, sospesa o revocata è punito con la pena dell'arresto da due mesi a due anni o dell'ammenda da 258 euro a 1.032 euro. Con la stessa pena è punito chi sottopone uno stabilimento ad una modifica sostanziale senza l'autorizzazione prevista dall'articolo 269, comma 8. Chi sottopone uno stabilimento ad una modifica non sostanziale senza effettuare la comunicazione prevista dall'articolo 269, comma 8, è assoggettato ad una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 1.000 euro, alla cui irrogazione provvede l'autorità competente.

2 - Chi, nell'esercizio di uno stabilimento, viola i valori limite di emissione o le prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del presente decreto, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 o le prescrizioni altrimenti imposte dall'autorità competente ai sensi del presente titolo è punito con l'arresto fino ad un anno o con l'ammenda fino a 1.032 euro. Se i valori limite o le prescrizioni violati sono contenuti nell'autorizzazione integrata ambientale si applicano le sanzioni previste dalla normativa che disciplina tale autorizzazione.

3 – Fuori dai casi sanzionati ai sensi dell'articolo 29 quattordicesimo, comma 7, chi mette in esercizio un impianto o inizia ad esercitare un'attività senza averne dato la preventiva comunicazione prescritta ai sensi dell'articolo 269, comma 6, o ai sensi dell'articolo 272, comma 1, è punito con l'arresto fino ad un anno o con l'ammenda fino a milletrecentadue euro.

4 - Fuori dai casi sanzionati ai sensi dell'articolo 29 quattordicesimo, comma 8, chi non comunica all'autorità competente i dati relativi alle emissioni ai sensi dell'articolo 269, comma 6, è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a milletrecentadue euro.

5 - Nei casi previsti dal comma 2 si applica sempre la pena dell'arresto fino ad un anno se il superamento dei valori limite di emissione determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

6 - Chi, nei casi previsti dall'articolo 281, comma 1, non adotta tutte le misure necessarie ad evitare un aumento anche temporaneo delle emissioni è punito con la pena dell'arresto fino ad un anno o dell'ammenda fino a milletrentadue euro.

7 - Per la violazione delle prescrizioni dell'articolo 276, nel caso in cui la stessa non sia soggetta alle sanzioni previste dai commi da 1 a 6, e per la violazione delle prescrizioni dell'articolo 277 si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da quindicimilaquattrocentonovantatre euro a centocinquantaquattromilanovecentotrentasette euro. All'irrogazione di tale sanzione provvede, ai sensi degli articoli 17 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689, la regione o la diversa autorità indicata dalla legge regionale. La sospensione delle autorizzazioni in essere è sempre disposta in caso di recidiva.

Legge 7 febbraio 1992 n. 150

Art. 1 L. n. 150/1992

1 - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da Euro quindicimila a Euro centocinquantamila chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;

b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;

d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza la licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della

Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;

e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997 e successive modificazioni;

f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione.

2. In caso di recidiva, si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da Euro trentamila a Euro trecentomila. Qualora il reato suddetto sia commesso nell'esercizio di attività di impresa, alla condanna consegue la sospensione della licenza da un minimo di sei mesi ad un massimo di due anni.

3. L'importazione, l'esportazione o la riesportazione di oggetti personali o domestici derivati da esemplari di specie indicate nel comma 1, in violazione delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni, è punita con la sanzione amministrativa da Euro seimila a Euro trentamila. Gli oggetti introdotti illegalmente sono confiscati dal Corpo forestale dello Stato, ove la confisca non sia disposta dall'Autorità giudiziaria. (*)

(*) Articolo così modificato dall'art. 2, comma 1, L. 22 maggio 2015, n.68, con decorrenza dal 29 maggio 2015.

Art. 2. – Legge n. 150/1992

1 - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'ammenda da Euro ventimila a Euro duecentomila o con l'arresto da sei mesi ad un anno, chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;

b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;

d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;

e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione, limitatamente alle specie di cui all'allegato B del Regolamento.

2 - In caso di recidiva, si applica la pena dell'arresto da sei mesi a diciotto mesi e dell'ammenda da Euro ventimila a Euro duecentomila. Qualora il reato suddetto viene commesso nell'esercizio di attività di impresa, alla condanna consegue la sospensione della licenza da un minimo di sei mesi ad un massimo di diciotto mesi.

3 - L'introduzione nel territorio nazionale, l'esportazione o la riesportazione dallo stesso di oggetti personali o domestici relativi a specie indicate nel comma 1, in violazione delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni, è punita con la sanzione amministrativa da Euro tremila a Euro quindicimila. Gli oggetti introdotti illegalmente sono confiscati dal Corpo forestale dello Stato, ove la confisca non sia disposta dall'Autorità giudiziaria.

4 - Salvo che il fatto costituisca reato, chiunque omette di presentare la notifica di importazione, di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento (CE) n. 338/97, del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, ovvero il richiedente che omette di comunicare il

rigetto di una domanda di licenza o di certificato in conformità dell'articolo 6, paragrafo 3, del citato Regolamento, è punito con la sanzione amministrativa da Euro tremila a Euro quindicimila.

5 - L'autorità amministrativa che riceve il rapporto previsto dall'articolo 17, primo comma, della legge 24 novembre 1981, n. 689, per le violazioni previste e punite dalla presente legge, è il servizio CITES del Corpo forestale dello Stato. (*)

(*) Articolo così modificato dall'art. 2, comma 2, L. 22 maggio 2015, n.68, con decorrenza dal 29 maggio 2015.

Art. 6. – Legge n. 150/1992

1 - Fatto salvo quanto previsto dalla legge 11 febbraio 1992, n. 157, è vietato a chiunque detenere esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica.

2 - Il Ministro dell'ambiente, di concerto con il Ministro dell'interno, con il Ministro della sanità e con il Ministro dell'agricoltura e delle foreste, stabilisce con proprio decreto i criteri da applicare nell'individuazione delle specie di cui al comma 1 e predispone di conseguenza l'elenco di tali esemplari, prevedendo altresì opportune forme di diffusione dello stesso anche con l'ausilio di associazioni aventi il fine della protezione delle specie.

3 - Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 5, coloro che alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto di cui al comma 2 detengono esemplari vivi di mammiferi o rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi o rettili provenienti da riproduzioni in cattività compresi nell'elenco stesso, sono tenuti a farne denuncia alla prefettura territorialmente competente entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2. Il prefetto, d'intesa con le autorità sanitarie competenti, può autorizzare la detenzione dei suddetti esemplari previa verifica della idoneità delle relative strutture di custodia, in funzione della corretta sopravvivenza degli stessi, della salute e dell'incolumità pubblica.

4 - Chiunque contravviene alle disposizioni di cui al comma 1 è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da Euro quindicimila a Euro trecentomila.

5 - Chiunque contravviene alle disposizioni di cui al comma 3 è punito con la sanzione amministrativa da Euro diecimila a Euro sessantamila.

6 - Le disposizioni dei commi 1, 3, 4 e 5 non si applicano: a) nei confronti dei giardini zoologici, delle aree protette, dei parchi nazionali, degli acquari e delfinari, dichiarati idonei dalla commissione scientifica di cui all'articolo 4, comma 2, sulla base dei criteri generali fissati

previamente dalla commissione stessa; b) nei confronti dei circhi e delle mostre faunistiche permanenti o viaggianti, dichiarati idonei dalle autorità competenti in materia di salute e incolumità pubblica, sulla base dei criteri generali fissati previamente dalla commissione scientifica di cui all'articolo 4, comma 2. Le istituzioni scientifiche e di ricerca iscritte nel registro istituito dall'articolo 5-bis, comma 8, non sono sottoposte alla previa verifica di idoneità da parte della commissione. (*)

(*) Articolo così modificato dall'art. 2, comma 4, L. 22 maggio 2015, n.68, con decorrenza dal 29 maggio 2015.

Art. 3-bis. – Legge n. 150/1992

1 - Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, ed *l)*, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale.

2 - In caso di violazione delle norme del decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, le stesse concorrono con quelle di cui agli articoli 1, 2 e del presente articolo.

Legge 28 dicembre 1993 n. 549

Art. 3. - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive.

1 - La produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive di cui alla tabella A allegata alla presente legge sono regolati dalle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 3093/94.

2 - A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge è vietata l'autorizzazione di impianti che prevedano l'utilizzazione delle sostanze di cui alla tabella A allegata alla presente legge, fatto salvo quanto disposto dal regolamento (CE) n. 3093/94.

3 - Con decreto del Ministro dell'ambiente, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sono stabiliti, in conformità alle disposizioni ed ai tempi del programma di eliminazione progressiva di cui al regolamento (CE) n. 3093/94, la data fino alla quale è consentito l'utilizzo di sostanze di cui alla tabella A, allegata alla presente legge, per la manutenzione e la ricarica di apparecchi e di impianti già venduti ed installati alla data di entrata in vigore della presente legge, ed i tempi e le modalità per la cessazione dell'utilizzazione delle

sostanze di cui alla tabella B, allegata alla presente legge, e sono altresì individuati gli usi essenziali delle sostanze di cui alla tabella B, relativamente ai quali possono essere concesse deroghe a quanto previsto dal presente comma. La produzione, l'utilizzazione, la commercializzazione, l'importazione e l'esportazione delle sostanze di cui alle tabelle A e B allegate alla presente legge cessano il 31 dicembre 2008, fatte salve le sostanze, le lavorazioni e le produzioni non comprese nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 3093/94, secondo le definizioni ivi previste. *[A partire dal 31 dicembre 2008, al fine di ridurre le emissioni di gas con alto potenziale di effetto serra, le limitazioni per l'impiego degli idroclorofluorocarburi (HCFC) nel settore antincendio, si applicano anche all'impiego dei perfluorocarburi (PFC) e degli idrofluorocarburi (HFC)]* (*).

4 - L'adozione di termini diversi da quelli di cui al comma 3, derivati dalla revisione in atto del regolamento (CE) n. 3093/94, comporta la sostituzione dei termini indicati nella presente legge ed il contestuale adeguamento ai nuovi termini.

5 - Le imprese che intendono cessare la produzione e l'utilizzazione delle sostanze di cui alla tabella B, allegata alla presente legge, prima dei termini prescritti possono concludere appositi accordi di programma con i Ministeri dell'industria, del commercio e dell'artigianato e dell'ambiente, al fine di usufruire degli incentivi di cui all'articolo 10, con priorità correlata all'anticipo dei tempi di dismissione, secondo le modalità che saranno fissate con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, d'intesa con il Ministro dell'ambiente.

6 - Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate. Nei casi più gravi, alla condanna consegue la revoca dell'autorizzazione o della licenza in base alla quale viene svolta l'attività costituente illecito.

(*) periodo abrogato con L. n. 179/2002

D. lgs. 6 novembre 2007 n. 202

Art. 9. - Inquinamento colposo.

1 - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

2 - Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

3 - Il danno si considera di particolare gravità quando l'eliminazione delle sue conseguenze risulta di particolare complessità sotto il profilo tecnico, ovvero particolarmente onerosa o conseguibile solo con provvedimenti eccezionali.

Art. 8. - **Inquinamento doloso.**

1- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con il loro concorso, che dolosamente violano le disposizioni dell'art. 4 sono puniti con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 50.000.

2- Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 80.000.

3- Il danno si considera di particolare gravità quando l'eliminazione delle sue conseguenze risulta di particolare complessità sotto il profilo tecnico, ovvero particolarmente onerosa o conseguibile solo con provvedimenti eccezionali.

3. Aree di rischio

Nell'ambito delle Aree di rischio individuate, in relazione alle quali potrebbero astrattamente verificarsi eventi pregiudizievoli rispetto agli obiettivi di cui al D. Lgs. 231/2001, per quanto riguarda le tipologie di Illecito sopra previste, con riferimento al complessivo contesto aziendale, in ogni sua parte, ed articolazione, e con riferimento al complesso delle attività e processi aziendali, sono state identificate le seguenti Aree di rischio e le seguenti Attività sensibili:

Aree di rischio:

- Sito industriale ove si svolge l'attività produttiva

Attività sensibili:

- Produzione, trasporto e logistica

4. *Principi e regole di comportamento*

Tutti i Destinatari, e in particolare i soggetti investiti delle funzioni e/o responsabilità e/o compiti e/o attribuzioni comunque inerenti e/o connessi alle Aree di rischio, alle Aree di attività e/o alle Attività sensibili sopra individuate, dovranno agire nel pieno rispetto delle leggi, regolamenti e normative vigenti, nonché in conformità al presente Modello (incluso il Codice Etico), ed in particolare delle regole e procedure contenute nella presente Parte Speciale, nonché in conformità alle procedure, regole, prassi aziendali e di Gruppo, ed in generale nel rispetto dei principi della buona fede, correttezza, lealtà e diligenza professionale, e comunque fare tutto quanto necessario per evitare, prevenire e/o impedire la commissione degli Illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, inoltre, il sistema di gestione degli aspetti ambientali fa riferimento alla norma ISO 14001.

I Destinatari, pertanto, dovranno attenersi a tutto quanto sopra, nell'esercizio delle attività inerenti alla gestione degli aspetti ambientali.

In particolare, è fatto loro **divieto** di:

- porre in essere, permettere, agevolare, in ogni forma e modo, la realizzazione di comportamenti che potrebbero integrare uno degli Illeciti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- prestare la propria collaborazione alla e/o comunque agevolare e/o favorire e/o occultare, in qualunque modo e/o forma, la commissione di uno degli Illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- porre in essere atti e/o attività e/o operazioni in genere comunque inerenti alla materia in oggetto in mancanza dei necessari requisiti soggettivi e/o titoli abilitativi e/o autorizzazioni e/o permessi e/o licenze e/o iscrizioni e/o registrazioni a termini delle norme e/o regolamenti applicabili;
- porre in essere atti e/o attività e/o operazioni in genere comunque inerenti alla materia in oggetto senza le necessarie qualifiche e/o competenze e/o senza i relativi poteri e/o autorizzazioni e/o in violazione del sistema delle funzioni / competenze / deleghe e/o procure e/o in violazione dei sistemi di verifica e/o di controllo adottati dalla Società;

- (e) affidare attività, compiti, incarichi, operazioni, attività, anche a titolo di appalto o trasporto, nella materia in oggetto, a soggetti privi dei necessari requisiti soggettivi, tecnico/professionali, organizzazioni di mezzi e/o personale e / o delle necessarie autorizzazioni, permessi, licenze, titoli abilitativi, iscrizioni, registrazioni, a termini delle norme e regolamenti applicabili;
- (f) nel caso specifico del trasporto, effettuare e/o affidare il trasporto di materiali rilevanti ai fini della disciplina in oggetto a soggetti che non utilizzino mezzi in regola con la normativa applicabile e/o privi delle prescritte autorizzazioni e/o iscrizioni e/o dei necessari requisiti abilitativi per il legittimo esercizio delle attività in oggetto;
- (g) ove applicabili, non corretto adempimento degli obblighi in tema di tracciabilità e/o di tenuta di registri e/o comunicazioni in materia ambientale;
- (h) stipulare contratti e/o ordinativi e/o incarichi comunque inerenti alla materia in esame in forma verbale e/o comunque con modalità tali da non permettere la conservazione di copia integrale della relativa documentazione in formato cartaceo o digitale;
- (i) occultare documenti, dati o informazioni relativi alla materia ambientale ovvero omettere informazioni o, comunque, trasmettere informazioni inesatte o incomplete ai soggetti e/o organismi preposti alla vigilanza e/o al controllo interni;
- (j) ostacolare e/o alterare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione, in qualunque modo e/o forma (inclusi, senza limitazione alcuna, l'occultamento di dati e/o informazioni e/o l'adozione di qualsiasi artificio idoneo alle finalità vietate di cui sopra);
- (k) violare ogni norma vigente e/o procedura, prassi, codice di comportamento e/o regola aziendale e di Gruppo;

- (l) omettere di effettuare con la dovuta trasparenza, precisione, puntualità, completezza, ogni comunicazione, informazione, segnalazione, previste dalle norme vigenti, nonché dalle regole, prassi, procedure aziendali e di Gruppo;
- (m) falsificare e/o alterare le comunicazioni e/o informazioni in materia ambientale nei confronti delle autorità e/o enti e/o amministrazioni e/o uffici competenti;
- (n) falsificare e/o alterare i risultati delle analisi e/o verifiche circa le caratteristiche dei rifiuti e/o sugli scarichi e/o altri aspetti rilevanti in base alla normativa ambientale.

I Destinatari, tra l'altro, dovranno *attenersi* a quanto segue:

- (i) agire in ogni caso, nell'esercizio delle proprie funzioni, con la dovuta correttezza, trasparenza, lealtà, buona fede e diligenza professionale, nel rispetto delle norme e regolamenti applicabili, nonché alle previsioni e procedure del presente Modello (e del Codice Etico) nonché nel rispetto delle regole, procedure, prassi aziendali e di Gruppo e di ogni norma e regolamento applicabili, anche sopravvenuti;
- (ii) operare solo ed esclusivamente nel pieno rispetto di ogni norma e regolamento applicabili in materia, anche sopravvenuti, anche per quanto riguarda le prescritte autorizzazioni, licenze, permessi, iscrizioni, abilitazioni, comunicazioni, informazioni, registrazioni, adempimenti, obblighi (ivi inclusi gli eventuali obblighi in tema di tracciabilità, comunicazioni, tenuta di registri, comunicazione e/o dichiarazione, e ogni altro obbligo esistente in materia, anche sopravvenuto);
- (iii) verificare preventivamente la sussistenza dei necessari requisiti soggettivi, nonché delle prescritte autorizzazioni, licenze, permessi, iscrizioni previsti dalle norme e regolamenti applicabili, prima del compimento di qualsiasi atto, operazione, attività per le quali tali requisiti siano richiesti;
- (iv) operare nel pieno rispetto del sistema delle deleghe e dei poteri adottato dalla Società, nonché in conformità alle regole e procedure aziendali e di Gruppo;

stipulare contratti comunque inerenti alla materia ambientale con soggetti abilitati, dotati dei necessari requisiti soggettivi e tecnici – professionali, di adeguata organizzazione di personale e di mezzi, delle necessarie autorizzazioni, licenze, permessi, titoli abilitativi, iscrizioni, registrazioni previsti dalla normativa applicabile in materia, anche sopravvenuta, che operino esclusivamente con mezzi e strumenti conformi alla normativa applicabile (anche sopravvenuta), in piena conformità, in ogni caso, ad ogni norma e/o regolamento applicabili (anche in materia di autorizzazioni, licenze, tracciabilità, comunicazioni, rispetto dei limiti e tolleranze di legge ecc.), prevedendo adeguati rimedi (a titolo d'esempio, clausole risolutive, condizioni risolutive, penali, ecc.) per i casi di violazione a quanto sopra;

- (v) adeguare le procedure di selezione e aggiudicazione anche in relazione ai fornitori, appaltatori, subappaltatori, trasportatori in base ai principi di cui sopra;

- (vi) stipulare con i soggetti sopra indicati soltanto contratti conclusi in forma scritta, che prevedano gli impegni e garanzie di cui sopra, e adeguate forme di controllo e verifica sulla sussistenza dei requisiti, autorizzazioni e condizioni di cui sopra, con possibilità di risoluzione di pieno diritto nel caso della mancanza o del venir meno dei requisiti, autorizzazioni e condizioni di cui sopra;

- (vii) verificare, nel corso del rapporto, la persistenza dei requisiti e condizioni di cui sopra, nonché l'adeguamento agli obblighi eventualmente imposti dalla normativa sopravvenuta;

- (viii) segnalare alle funzioni e cariche competenti e in ogni caso all' Organo Amministrativo ed all'Organo di vigilanza dell'Ente ogni atto e/o operazione ritenuta sospetta e/o ogni irregolarità, in relazione alla finalità della presente Parte Speciale del Modello;

- (ix) verificare periodicamente la regolarità e legittimità delle comunicazioni e/o registrazioni di legge;

- (x) adeguata formazione e informazione a tutti i Destinatari;

(xi) tutte le operazioni di cui sopra dovranno avvenire tramite i sistemi gestionali, informatici e di archiviazione adottati dalla Società (ed eventuali successive implementazioni), al fine di consentire la tracciabilità e l'archiviazione di ogni operazione in materia.

5. Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti

In relazione alle Aree di rischio e/o Attività sensibili vengono previste le seguenti regole e/o procedure con finalità di prevenzione degli Illeciti:

- mantenimento ed implementazione delle funzioni del EHS Manager della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl con compiti di supporto tecnico-formativo a favore dei responsabili della gestione degli aspetti ambientali;
- destinazione di risorse finanziarie adeguate, in relazione alle finalità in oggetto, tali risorse sono definite annualmente in modo specifico in sede di budget;
- implementazione, aggiornamento del sistema di regole, procedure aziendali e di Gruppo, chiare, precise e standardizzate, portate a conoscenza di tutti i Destinatari, attraverso adeguata attività di formazione, informazione e addestramento;
- l' A.D. deve garantire flussi informativi costanti, puntuali, ed aggiornati all'Odv, con riferimento allo stabilimento e alla sede amministrativa, sui profili inerenti all'ambiente. Fermo quanto precede l' A.D. riferisce almeno due volte l'anno all'Odv sul sistema della sicurezza aziendale. L'Odv può richiedere in ogni momento all' A.D. dell'Unità operativa e/o ai relativi responsabili della gestione degli aspetti ambientali ogni notizia, documento, informazione ritenuta utile in relazione alle finalità dell'Odv
- con le medesime modalità e tempistiche, l' A.D. trasmette in copia i medesimi dati e informazioni anche all'EHS Manager della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, anche a fini statistici e dell'individuazione dei casi di studio, per il supporto tecnico nell'implementazione delle procedure e buone pratiche;
- l'EHS Manager della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl collabora con la funzione Acquisti e con la Direzione Tecnica al fine di definire linee di azione tali da attribuire nella negoziazione e/o acquisto dei materiali e/o macchinari e/o ogni altra dotazione aziendale un ruolo centrale alle esigenze ambientali;
- completamento del processo di certificazione dello Stabilimento in base a sistema uniforme (ISO 14001);
- viene riconosciuto un ruolo saliente all'attività di formazione, informazione, addestramento;

- integrazione dell'attività formativa/informativa e di addestramento fornita attraverso le iniziative formative della Scuola di formazione della Smurfit Kappa Italia S.p.A., definite con la collaborazione dell'EHS Manager della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl in funzione delle necessità individuate;
- sicura identificabilità, in ogni tempo, dei responsabili della formazione degli atti e/o documenti e/o operazioni comunque rilevanti ai fini della presente Parte speciale e dei relativi livelli autorizzativi;
- tracciabilità di ogni atto / operazione;
- preventiva verifica della sussistenza e validità delle necessarie autorizzazioni, permessi, licenze, titoli abilitativi, iscrizioni comunicazioni;
- tempestivo adeguamento ad ogni normativa sopravvenuta in materia;
- piena e puntuale osservanza ed adeguamento ad ogni norma o regolamento applicabili;
- verifica periodica della sussistenza e validità delle prescritte autorizzazioni, permessi, licenze, titoli abilitativi, iscrizioni comunicazioni, nonché del regolare adempimento degli obblighi in tema di tracciabilità, comunicazioni, tenuta di registri e formulari, nonché dell'adeguamento ad ogni norma applicabile, anche sopravvenuta;
- esclusione, ove possibile, di ogni sovrapposizione tra chi attua le operazioni e/o attività rilevanti in materia aziendale ed i relativi livelli autorizzativi, di vigilanza e controllo;
- adeguamento della contrattualistica, anche in relazione agli obblighi e responsabilità imposti dalla evoluzione normativa in materia;

- conservazione di tutta la documentazione rilevante in formato cartaceo o digitale per almeno 10 (dieci) anni;
- rigorosa applicazione delle regole, procedure e dei programmi gestionali/operativi aziendali e di Gruppo;
- monitoraggio continuativo delle operazioni rilevanti;
- attività di formazione/informazione a favore di tutti i Destinatari;
- selezione dei Fornitori/appaltatori secondo le regole/procedure aziendali e di Gruppo, e sulla base del criterio essenziale del rispetto della normativa applicabile in materia;
- selezione dei Consulenti secondo le regole/procedure aziendali e di Gruppo, ed in base a criteri di professionalità e probità;
- attività di monitoraggio e controllo su tutte le operazioni, attività, atti in materia ambientale o che abbiano comunque incidenza sul piano ambientale;
- conservazione ed archiviazione in formato cartaceo o digitale di tutti i documenti relativi ai contratti e/o ai pagamenti ricevuti/effettuati e/o alle informazioni / dichiarazioni / decisioni rilevanti in materia, a cura delle figure preposte, secondo l'organizzazione aziendale, e sotto la loro responsabilità, con modalità tali da preservare l'integrità dei dati e/o informazioni ivi contenuti, per un periodo di tempo non inferiore a 10 (dieci) anni;
- nel caso di affidamento del servizio di archiviazione/conservazione venga affidato a società esterne, dovranno essere comunque garantiti i principi e le regole operative che precedono;

- flussi informativi adeguati all'Odv;

Di seguito la descrizione delle principali attività che l'Odv dovrà svolgere in relazione ai propri compiti di cui al D. Lgs. 231/2001, in relazione alle Aree di rischio di cui sopra:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia della presente Parte speciale, promuovendone gli opportuni aggiornamenti/integrazioni;
- svolgere ogni accertamento e/o verifica e/o attività di vigilanza ritenute opportune in relazione ai compiti a tale organismo affidati;
- verificare in particolare la sussistenza e validità delle necessarie autorizzazioni, licenze, permessi, iscrizioni, titoli abilitativi, nonché l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa applicabile;
- raccogliere le eventuali segnalazioni in merito a presunte violazioni e/o attività sospette, informando tempestivamente l'Organo amministrativo, ed attivando le opportune indagini (salve le necessarie e/o opportune denunce e/o segnalazioni alle autorità competenti);
- compiere ogni altro atto e/o comportamento e/o azione idonei in relazione alle finalità previste dal D. Lgs. 231/2001.

Resta fermo tutto quanto previsto dalla Parte Generale del presente Modello e dal Codice Etico, che si intendono qui espressamente richiamati.

Attività di natura organizzativa e gestionale

In relazione alla gestione delle attività di natura organizzativa e gestionale Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. ha adottato le seguenti procedure:

- PGS 038 - Gestione delle comunicazioni ambientali, di energia e di salute e sicurezza sul lavoro
- PGS 054 - Risorse energetiche
- PGS 026 - Approvvigionamento dei servizi per la gestione dei rifiuti
- PGS 023 - Ricerca progettazione e sviluppo prodotti
- PGS 018 - Gestione banche dati
- PGS 012 - Gestione dei materiali contenenti amianto
- PGS 047 - Rumore esterno
- PGS 048 - Verifica assoggettabilità Seveso
- PGS 052 - Emissione e gestione della dichiarazione e PRTR
- PGS 055 - Apparecchiature contenenti sostanze lesive per l'ozono
- PGS 030 - Emission trading gestione delle comunicazioni (interne- esterne)
- PGS 031 - Emission trading monitoraggio e comunicazione delle emissioni di gas a effetto serra
- PGS 032 - Emission trading calcolo delle emissioni di CO2 derivanti dalla combustione del metano
- PGS 010 - Gestione dei rifiuti (esclusa gestione discariche)
- PGS 034 - Analisi: emissione richieste a servizi esterni e gestione dei risultati
- PGS 035 - Serbatoi e bacini di contenimento
- PGS 013 - Prodotti chimici: stoccaggio, movimentazione ed uso
- Manuale ADR trasporto su strada delle merci pericolose

La realtà produttiva, in ragione dello specifico scenario produttivo e organizzativo, redige specifici documenti conformi alle procedure e istruzioni di lavoro indicate.

Attività di formazione e informazione dei lavoratori

Per assicurare un adeguato livello di formazione e informazione a tutti i lavoratori Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl ha adottato la procedura

- PGS007 - Formazione del personale interno.

Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in materia di tutela dell'ambiente

L'attività di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro è assicurata dall'applicazione delle seguenti procedure:

- PGS006 – Non conformità e azioni correttive
- PGS002 – Audit dei Sistemi di Gestione Aziendali

Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge

Le modalità da seguire per assicurare il reperimento, la diffusione e l'archiviazione delle prescrizioni legali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono definite nella

- PSG008 – Individuazione delle prescrizioni legali applicabili e conseguenti attività.

Verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl si è data un programma di audit e ha istituito una procedura (PGS002 – Audit dei Sistemi di Gestione Aziendali) per l'esecuzione di audit periodici dei Sistemi finalizzati a verificare la conformità normativa e la

corretta attuazione da parte dei soggetti interessati di quanto previsto dai Sistemi medesimi.

Il controllo continuo del Sistema è assicurato altresì attraverso la procedura PGS006 – Non conformità e azioni correttive.

Sulla base dei risultati delle attività di audit nonché dell'andamento degli indici ovvero di altre risultanze o modifiche di prescrizioni legali, la direzione di Burgo (come definita dal Sistema) provvede alla verifica periodica dei Sistemi e definisce e pianifica, se del caso, le azioni di adeguamento/miglioramento necessarie o opportune secondo la PGS 039 - Riesame di direzione dei sistemi di gestione dell'ambiente e dell'energia.

Gli obiettivi di miglioramento per quanto riguarda la gestione ambientale vengono identificati e pianificati secondo la procedura PGS 037 - Gestione obiettivi, traguardi e programmi associati.

SEZIONE B)**Reati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro**

Sommario: 1. Quadro normativo; 2. Illeciti; 3. Aree di rischio; 4. Principi organizzativi e regole di comportamento; 5. Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti; 6. Organo di Vigilanza; 7. Osservanza del Modello, del Codice Etico e segnalazione delle violazioni; 8. Sistema sanzionatorio.

1. *Quadro normativo*

- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
- Legge 3 agosto 2007, n. 123
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione della legge delega, L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro)

D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Art. 25 *septies* - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.

Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

2. *Illeciti*

I reati che devono essere prevenuti sono il reato di **omicidio colposo** ed il reato di **lesioni personali colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (**artt. 589 e 590 cod. pen.**).

Art. 589 cod. pen. - **Omicidio colposo**

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici. (*)

(*) Articolo così modificato dalla Legge 23 marzo 2016, n. 41, a decorrere dal 25 marzo 2016

Art. 590 cod. pen. - **Lesioni personali colpose** (*)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale. (**)

(*) La Corte costituzionale, con sentenza 5-19 maggio 1993, n. 249 (in Gazzetta Ufficiale, 26 maggio 1993, n. 22 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 60, L. 24 novembre 1981, n. 689, nella parte in cui stabilisce che le pene sostitutive non si applicano al reato previsto dall'art. 590 c.p., secondo e terzo comma, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro, che abbiano determinato le conseguenze previste dal primo comma, n. 2, o dal secondo comma dell'art. 583 c.p.

Per l'aumento della pena per i delitti non colposi commessi in danno di persona portatrice di minorazione fisica, psichica o sensoriale, si veda l'art. 36, comma 1, L. 5 febbraio 1992, n. 104, come sostituito dal comma 1 dell'art. 3, L. 15 luglio 2009, n. 94.

(**) Articolo così modificato dalla Legge 23 marzo 2016 n. 41, con decorrenza dal 25 marzo 2016.

Art. 583 cod. pen. - **Circostanze aggravanti** (*)

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
3. [se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto]. (*)

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

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

(*) L'art. 583, primo comma, n. 3) e n. 5) sono stati abrogati dall'art. 22 Legge n. 194/1978.

Art. 2087 cod. civ. - **Tutela delle condizioni di lavoro**

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

La commissione di uno dei delitti indicati e di cui agli art. 589 e 590 del codice penale, precedentemente riportati – nell'interesse o a vantaggio di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl - ad opera di persone che rivestono in ambito Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione anche esterno a Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl - sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, può esporre la Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, nei casi sopra previsti, alla possibilità di essere condannata al pagamento di una somma di denaro, commisurata ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, oltre alle altre conseguenze e sanzioni previste dall'ordinamento, anche ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

Il delitto è colposo quando è commesso per negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di norme.

Il delitto si considera commesso con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, qualora, ipotizzata la perfetta osservanza della norma, l'evento morte o l'evento lesione non si sarebbe verificato.

La lesione è **grave** quando dal fatto è conseguita una malattia che abbia messo in pericolo la vita della persona ovvero una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 giorni, ovvero se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione è **gravissima** quando dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

3. Aree di rischio

In considerazione del complessivo contesto aziendale, nella sua concreta struttura, articolazione ed organizzazione, in relazione alle specifiche attività svolte, nonché sulla base del DVR (Documento di valutazione dei rischi), e relativi allegati, predisposto dall' Unità Operativa della Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, che viene a costituire

parte integrante del presente Modello, le attività nelle quali potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli rispetto agli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e al succitato D. Lgs. n. 81/2008, per quanto riguarda le tipologie di Illecito sopra previste sono:

A.1

Le attività oggetto del processo produttivo svolte in ambiente di lavoro e/o in ambiente esterno da personale dipendente.

A.2

Le attività svolte nell'interesse di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl da parte di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi.

4. *Principî organizzativi e regole di comportamento*

Le decisioni di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl a partire dal momento della progettazione/ideazione, dal momento delle scelte tecniche, fino alla fase della loro attuazione ed esecuzione, sono adottate attenendosi ai principî e alle misure generali di tutela previste dalle leggi in vigore ed in particolare dal D. Lgs. n. 81/2008, ed in generale dalla normativa applicabile in materia di igiene e sicurezza del lavoro, avendo come obiettivo primario la tutela dell'integrità psico-fisica del personale.

Il Modello è stato redatto in conformità all'art 30 del D. Lgs. n. 81/2008, e adottato ed attuato da parte dell'Ente, consente di assicurare, fra l'altro, un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

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

Tutte le attività vengono regolarmente registrate.

La Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l. ha inoltre previsto una articolazione di funzioni per assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, come specificato nelle apposite sezioni seguenti.

Lo stesso viene controllato sistematicamente attraverso un apposito Organismo di Vigilanza, al fine di valutarne anche la necessità di aggiornamento, in particolare, a fronte di modifiche legislative, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività, ed in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Tutti i Destinatari, e, in particolare, i soggetti investiti delle funzioni inerenti e/o connesse alle Aree di attività sopra individuate, compresi i soggetti individuati dal D. Lgs. n. 81/2008, in relazione agli specifici obblighi e/o funzioni e/o responsabilità ad essi imposti dalla menzionata normativa in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, dovranno agire nel pieno rispetto di ogni legge e normativa vigente, nonché in conformità al presente Modello (incluso il Codice Etico), ed in particolare alle regole contenute nella presente Parte Speciale, nonché in conformità alle procedure, regole, prassi aziendali e di Gruppo, ed in generale nel rispetto dei principi della buona fede, correttezza, lealtà e diligenza professionale, e comunque fare tutto quanto necessario per evitare, prevenire e/o impedire la commissione degli Illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare ai Destinatari, è fatto **divieto** di:

- (a) porre in essere, permettere, agevolare, occultare, in ogni forma e modo, la realizzazione di comportamenti che potrebbero integrare uno degli Illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- (b) violare le norme applicabili e/o ogni regola, prassi, procedura aziendale e/o di Gruppo;
- (c) mettere a disposizione dei lavoratori macchinari, attrezzature, strumenti, materiali, dispositivi di protezione non adeguati e/o non conformi alle norme vigenti, in relazione alle specifiche operazioni e attività da svolgere;
- (d) utilizzare macchinari, attrezzature, strumenti, materiali, dispositivi di protezione non adeguati e/o non conformi alle norme vigenti, in relazione alle specifiche operazioni e attività da svolgere;
- (e) disattivare e/o alterare il funzionamento e/o modificare direttamente e/o indirettamente, in modo da inibirne e/o limitarne e/o alterarne in qualsiasi modo l'efficacia o il funzionamento, i dispositivi individuali e collettivi di protezione e/o ogni altro presidio e/o controllo e/o sistema di separazione / segregazione e/o protezione, destinato a prevenire incidenti e/o infortuni sul lavoro;

- (f) svolgere attività e/o operazioni che possano comportare dei rischi fuori dall'area specificamente destinata ed identificata per l'esercizio di tali attività e/o operazioni;
- (g) svolgere attività e/o operazioni senza l'utilizzo e/o con uso non corretto dei dispositivi di protezione;
- (h) utilizzare impropriamente i macchinari, le attrezzature, gli strumenti, i dispositivi di protezione, con modalità non conformi alle istruzioni e/o alla formazione ricevute;
- (i) accedere ad aree di lavoro alle quali non si è autorizzati;
- (j) per i Fornitori, fornire e/o mettere a disposizione e/o vendere e/o concedere in godimento e/o comunque in uso (quale che sia il relativo titolo, anche dal punto di vista contrattuale) macchinari, attrezzature, strumenti, dispositivi non conformi alla normativa vigente e/o comunque non rispondenti agli standard di sicurezza richiesti e/o non idonei, anche in relazione ai profili inerenti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni;
- (k) affidare appalti, contratti d'opera e/o di somministrazione, all'interno e/o al di fuori dell'azienda (e dei relativi locali aziendali), ad imprese e/o lavoratori autonomi e/o soggetti privi dei requisiti d'idoneità tecnico professionale richiesti dalla normativa applicabile ;
- (l) eseguire appalti, subappalti, contratti d'opera e/o di somministrazione e/o comunque attività destinata alla Società, all'interno dell'azienda o in altro luogo, in violazione e/o comunque non in conformità alla normativa applicabile (anche sopravvenuta), con particolare riguardo alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla normativa relativa ai rapporti di lavoro (inclusi i profili legati ai contributi previdenziali e assicurativi) ed ogni altro profilo o ogni altra normativa applicabile e/o rilevante.

I Destinatari, tra l'altro, dovranno **attenersi** a quanto segue:

- (i) operare sempre, ed in ogni caso, nel pieno ed integrale rispetto della normativa applicabile, nonché delle regole, procedure, prassi, istruzioni, direttive aziendali e di Gruppo;
- (ii) partecipare ai corsi e alle iniziative organizzati dalla Società con finalità di formazione, informazione e addestramento, e ciò sia per quanto riguarda la formazione / informazione / addestramento previsti dalla normativa applicabile, sia in relazione alle iniziative ulteriori eventualmente organizzate dalla Società, con riferimento alla materia in oggetto;
- (iii) attenersi a, ed applicare in modo puntuale ed esatto, quanto appreso in occasione dell'attività di informazione, formazione e addestramento, svolta dalla Società o su incarico di quest'ultima;
- (iv) fornire adeguati dispositivi di protezione, in conformità alla normativa applicabile (anche sopravvenuta);

- (v) mettere a disposizione del personale macchinari, attrezzature, strumenti, materiali, dispositivi di protezione, adeguati e conformi alle norme vigenti, in relazione alle specifiche operazioni e attività da svolgere;
- (vi) individuare in modo chiaro le aree di rischio, presso i luoghi di lavoro, anche attraverso idonea segnaletica, e consentire l'accesso soltanto al personale autorizzato (debitamente informato e formato);
- (vii) utilizzare e/o far utilizzare, in modo corretto, i dispositivi di protezione in relazione al tipo di attività da svolgere;
- (viii) utilizzare in modo corretto i materiali, macchinari, attrezzature, attrezzi, dispositivi, e tutto quanto messo a disposizione per l'esercizio dell'attività lavorativa, in conformità alle istruzioni ricevute, ed in ogni caso con la adeguata prudenza e diligenza, in modo da non esporre a pericoli sé o altri;
- (ix) avere cura dei macchinari e dotazioni aziendali, curando in modo corretto e puntuale, e con adeguata regolarità, in base alle specifiche mansioni affidate, la relativa manutenzione, in conformità alla normativa applicabile ed alle istruzioni impartite dal produttore;
- (x) segnalare immediatamente alle funzioni competenti (Capo turno/reparto, Responsabile di produzione, Direttore dell'Unità Operativa) eventuali anomalie e/o inefficienze dei dispositivi di protezione e/o dei macchinari e/o attrezzature e/o di ogni altro presidio di sicurezza;
- (xi) segnalare immediatamente alle funzioni competenti e all'Odv ogni circostanza comunque rilevante in relazione alla sicurezza dei luoghi di lavoro e/o dei mezzi e/o macchinari e/o impianti e/o dispositivi e/o presidi impiegati e/o ad eventuali violazioni delle norme e/o regole e/o procedure aziendali e/o di Gruppo in materia di igiene e sicurezza del lavoro e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Quanto alle attività oggetto del processo produttivo svolte in ambiente di lavoro e/o in ambiente esterno da personale dipendente, ogni fase delle lavorazioni è analizzata con specifico riferimento ad ogni mansione nel Documento di valutazione dei rischi redatto in conformità alle norme vigenti ed in ossequio, anche, al dettato dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, che deve intendersi qui integralmente richiamato, ed al quale tutti i Destinatari dovranno scrupolosamente attenersi.

In ossequio al dettato legislativo ed alle pratiche operative già vigenti in Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Documento di valutazione dei rischi ed all'interno delle procedure ed istruzioni operative del sistema di gestione della salute e della sicurezza dell'Unità Operativa è doverosa da parte di chiunque, e qualsiasi eventuale modifica delle procedure operative, delle tecniche produttive e/o di ogni altro elemento o aspetto comunque inerente al processo deve, necessariamente, essere preceduta da una rielaborazione del Documento di valutazione dei rischi.

In Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo S.r.l., inoltre, il sistema di gestione della salute e della sicurezza fa riferimento allo standard adottato dal proprio gruppo di appartenenza a mezzo del "HEALTH & SAFETY STANDARDS" (emesso nel Maggio 2007) che risulta essere conforme alle norme dettate dalle Linee Guida Uni-Inail (Edizione 2001) ed alla norma ISO 45001:2018, (vedi tabella di correlazione tra il sopraccitato art. 30 D. Lgs. n. 81/2008, le Linee Guida Uni-Inail e la norma ISO 45001:2018, approvata in data 20 aprile 2011 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che viene riportata di seguito).

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|--|---|--|
| C.1 lett. A: rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici. | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.6 Documentazione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa | 4.1 Understanding your organization and its' context 4.2 Understanding the needs and expectations of interested parties 4.3 Determining the scope of the OH&S management system 4.4 OH & S management system and your processes 5.2 OH&S policy 6.1 Actions to address risks and opportunities 6.2 OH&S objectives and planning to achieve them 7.5 Documented information 8.1.1 Operational planning and control 8.1.2 Eliminating hazards and reducing OH&S risks 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 9.1.2 Evaluation of compliance |

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|---|---|---|
| C. 1 lett. B: attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti. | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa | 4.1 Understanding your organization and its' context 4.2 Understanding the needs and expectations of interested parties 5.2 OH&S policy 6.1 Actions to address risks and opportunities 6.2 OH&S objectives and planning to achieve them 8.1.1 Operational planning and control |
| C. 1 lett. C: alle attività di natura organizzativa, quali: | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E 2: Definizione dei compiti e delle responsabilità | 4.3 Determining the scope of the OH&S management system 4.4 OH & S management system and your processes 5.1 Leadership and commitment 5.2 OH&S policy 5.3 Organizational roles, responsibilities, and authorities 5.4 Participation and consultation |
| Emergenze Primo soccorso | E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa | 8.2. Emergency preparedness and response |
| Gestione appalti | E 5: Comunicazione, flusso informativo e cooperazione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa | 8.1.1 Operational planning and control 8.1.3 Management of change 8.1.4.2 Contractors 8.1.4.3 Outsourcing |

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|--|---|---|
| Riunioni periodiche di sicurezza | E 3: Coinvolgimento del personale | 5.1 Leadership and commitment 5.4 Participation and consultation 7.4 Communication 7.5 Documented information |
| Consultazione dei rls | B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E 3: Coinvolgimento del personale | 5.1 Leadership and commitment 5.2 OH&S policy 5.3 Organizational roles, responsibilities, and authorities 5.4 Participation and consultation |
| C. 1 lett. D: alle attività di sorveglianza sanitaria | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa | 5.2 OH&S policy 8.1.1 Operational planning and control 8.1.2 Eliminating hazards and reducing OH&S risks |
| C. 1 lett. e: alle attività di informazione e formazione | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E 4: Formazione, addestramento, consapevolezza E 5: Comunicazione, flusso informativo e cooperazione | 5.1 Leadership and commitment 7.1 Resources 7.2 Competence 7.3 Awareness 7.4 Communication 7.5 Documented information |

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|--|---|---|
| C. 1 lett. F: alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori | A.: Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F1: Monitoraggio interno della sicurezza (1° livello) F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3: Piano del Monitoraggio | 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 4.4.6 Controllo operativo 9.1.2 Evaluation of compliance 9.2. Internal audit and programme 9.3 Management review 10.2 General Incident, nonconformity and corrective action |
| C. 1 lett.g: all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.6: Documentazione | 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 7.4 Communication 7.5 Documented information |
| C. 1 lett. H: alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione F1: Monitoraggio interno della sicurezza (2° livello) | 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 9.1.2 Evaluation of compliance 9.2. Internal audit and programme 9.3 Management review |

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|---|--|--|
| | F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3: Piano del Monitoraggio | |
| C. 2: il modello organizzativo e gestionale di cui al c. 1 deve precedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1 | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.6: Documentazione | 7.4 Communication 7.5 Documented information |
| C. 3: il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e del tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per : | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E 2: Definizione dei compiti e delle responsabilità E 4: Formazione, addestramento, consapevolezza | 5.1 Leadership and commitment 5.2 OH&S policy 5.3 Organizational roles, responsibilities, and authorities 7.2 Competence 7.3 Awareness |
| La verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio; | D. Pianificazione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F1: Monitoraggio interno della sicurezza F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3: Piano del Monitoraggio | 4.4 OH & S management system and your processes 6.1 Actions to address risks and opportunities 6.2 OH&S objectives and planning to achieve them 9.3 Management review 10.2 Incident, nonconformity and corrective action |
| Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle | Parte non corrispondente | Parte non corrispondente |

| Rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 | Rif. Linee Guida UNI INAIL (2001) | Rif. ISO 45001:2018 |
|--|---|--|
| misure indicate nel modello. | | |
| C. 4: | | |
| Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. | F1: Monitoraggio interno della sicurezza F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3: Piano del Monitoraggio | 9.1 Monitoring, measurement, analysis and performance evaluation 9.1.2 Evaluation of compliance 9.2. Internal audit and programme 9.3 Management review |
| Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. | A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. Politica E.1 Il sistema di gestione F 4: Riesame della Direzione | 5.2 OH&S policy 9.3 Management review |

5. *Principi e procedure per la prevenzione degli Illeciti*

Il sistema della sicurezza del lavoro e prevenzione delle malattie ed infortuni adottato dalla Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl si conforma alla disciplina applicabile, nonché alle regole e procedure aziendali e di Gruppo SKG.

L'Amministratore Delegato è "Datore di lavoro", ex art. 2 D. Lgs. 81/2008. L'Amministratore Delegato organizza ed attua il relativo sistema di prevenzione e protezione curando l'assolvimento di ogni obbligo di legge, con pieno potere decisionale e di spesa, anche per quanto attiene agli obblighi in materia di valutazione dei rischi. Viene previsto l'adempimento degli obblighi di valutazione dei rischi, curando la predisposizione del relativo documento, e ad ogni

altro adempimento previsto, in conformità alla normativa applicabile (artt. 16, 17 e 28 D. Lgs. 81/2008).

Tutte le attività oggetto del processo produttivo svolte in ambiente di lavoro e/o in ambiente esterno da personale dipendente, ed ogni fase delle lavorazioni viene analizzata, con riferimento ad ogni specifica mansione, nel documento di valutazione dei rischi, redatto in conformità alle norme vigenti (art. 28 D. Lgs. 81/2008).

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel documento di valutazione dei rischi è doverosa da parte di chiunque e qualsiasi eventuale modifica delle procedure operative, delle tecniche produttive e/o di ogni altro elemento o aspetto comunque inerente al processo deve, necessariamente, essere preceduta da una rielaborazione del documento di valutazione dei rischi, in relazione alle modifiche attuate.

Particolare importanza viene attribuita alla formazione ed informazione a tutti i dipendenti, ed alla formazione specifica alle varie figure del sistema della sicurezza in azienda.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale, è prevista la figura di EHS Manager.

In relazione alle Aree di rischio e alle Attività Sensibili di cui sopra vengono previste le seguenti regole e/o procedure con finalità di prevenzione degli Illeciti:

- mantenimento ed implementazione delle funzioni del EHS Manager di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl con compiti di supporto tecnico-formativo a favore personale designato presso lo Stabilimento, nella specifica materia della salute e sicurezza del lavoro;
- svolgimento da parte del EHS Manager di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl di attività continuativa di auditing, avvalendosi del supporto di tecnici e consulenti, per quanto riguarda il rispetto delle regole, procedure, direttive aziendali e di Gruppo, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, in relazione all'intero complesso aziendale, in ogni sua articolazione e/o unità;
- L'Amministratore Delegato, quale Datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 D. Lgs. 81/2008, provvede alla nomina del RSPP addetto all'Unità operativa, nonché alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione del relativo DVR, viene istituito un sistema di gestione completo ed efficiente per la prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza del lavoro, in conformità alle norme vigenti ed alle norme ed agli Standard interni precedentemente citati;
- destinazione di risorse finanziarie adeguate, in relazione alle finalità in oggetto; tali risorse sono definite annualmente in modo specifico in sede di budget;

- istituzione ed attuazione di un sistema di deleghe e poteri adeguato alle finalità di cui sopra, in conformità alla normativa vigente;
- implementazione, aggiornamento del sistema di regole, di procedure aziendali e di Gruppo, chiare, precise e standardizzate, portate a conoscenza di tutti i Destinatari, attraverso adeguata attività di formazione, informazione e addestramento;
- analisi e studio dei casi problematici e/o dei nuovi profili di rischio eventualmente emersi da parte di apposito comitato di lavoro presieduto dal EHS Manager di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, con la partecipazione del Datore di Lavoro, anche al fine di promuovere eventuali implementazioni delle regole/procedure aziendali in tema di sicurezza;
- L'Amministratore Delegato, nella qualità di "Datore di lavoro", ai sensi della normativa applicabile, deve garantire flussi informativi costanti, puntuali, ed aggiornati all'Odv, con riferimento all'Unità Operativa diretta, sui profili inerenti alla sicurezza. Fermo quanto precede il Datore di Lavoro riferisce almeno due volte l'anno all'Odv sul sistema della sicurezza aziendale. L'Odv può richiedere in ogni momento al Datore di Lavoro e/o al EHS Manager ogni notizia, documento, informazione ritenuta utile in relazione alle finalità dell'Odv;
- Nell'ambito dell'organizzazione aziendale, è prevista la figura del EHS Manager con compiti di supporto tecnico, aggiornamento e formazione dei dipendenti (Internal Academy Smurfit Kappa Italia S.p.A.).
- l'EHS Manager di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl collabora con la funzione Acquisti e con la Direzione Tecnica al fine di definire linee di azione tali da attribuire nella negoziazione e/o acquisto dei materiali e/o macchinari e/o ogni altra dotazione aziendale un ruolo centrale alle esigenze della salute e della sicurezza per la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali;
- viene riconosciuto un ruolo saliente all'attività di formazione, informazione, addestramento.
- regolare attività di manutenzione dei macchinari, attrezzature, dispositivi di protezione, se del caso mediante il ricorso a società esterne (preferibilmente, ove possibile, la stessa casa produttrice e/o il Fornitore e/o imprese autorizzate, comunque in possesso dei necessari requisiti tecnico-professionali) di comprovata affidabilità e professionalità;
- scelta dei Fornitori attribuendo al valore della sicurezza ed affidabilità ruolo primario ed imprescindibile tra i criteri di selezione;

- adeguata valorizzazione delle finalità di cui al punto che precede, nella fase di negoziazione ed acquisto dei macchinari, impianti, strumenti, dispositivi, dotazioni aziendali di qualsiasi genere e/o natura;
- aggiornamento tempestivo del DVR, nei casi previsti dalla normativa vigente ed in ogni caso esso si renda opportuno, ancorché non imposto da specifici obblighi di legge;
- aggiornamento costante e tempestivo della mappatura dei rischi presso l'area produttiva;
- costante aggiornamento delle regole, standards, procedure, direttive aziendali e di Gruppo in materia di salute, sicurezza e prevenzione degli infortuni;
- periodico aggiornamento dei programmi di formazione ed addestramento del personale, sulla base della valutazione dei rischi;
- definizione di regole e procedure chiare e precise da adottare in caso di emergenza.

Attività di natura organizzativa e gestionale

In relazione alla gestione delle attività di natura organizzativa e gestionale Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl ha adottato le seguenti procedure:

SKI-HS-P-01 - Procedura Gestione infortuni

SKI-HS-P-02 - Isolamento energie

SKI-HS-P-03 - Gestione magazzini

SKI-HS-P-04 - Gestione fornitori e appalti

SKI-HS-P-05 - Gestione valutazione del rischio

SKI-HS-P-06 - Lavori in altezza

SKI-HS-P-07 - Audit

SKI-HS-P-22 - Gestione formazione

SKI-HS-P-24 - Riesame direzione

SKI-HS-P-25 - Gestione NC-AC

Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge

Le modalità da seguire per assicurare il reperimento, la diffusione e l'archiviazione delle prescrizioni legali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono definite nella

- PSG008 – Individuazione delle prescrizioni legali applicabili e conseguenti attività.

6. Organo di Vigilanza

È istituito, in aggiunta ai sistemi di controllo interno, un Organismo di Vigilanza (Odv) con il compito specifico di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione e, eventualmente, di richiederne a Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è composto dai componenti nominati con apposita delibera del Consiglio d'Amministrazione di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl, i quali non hanno alcuna causa di incompatibilità relativamente all'assunzione dell'incarico per non aver riportato alcuna sentenza di condanna o di patteggiamento per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (v. Sezione V della Parte Generale del Modello).

Tale Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

L'Odv ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali di Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.

È fatto obbligo a qualunque funzione aziendale, a fronte di richiesta da parte dell'Odv o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire all'Odv ogni informazione richiesta.

L'Odv riferisce in merito alla concreta attuazione del Modello e comunica l'esito delle attività svolte all'Organo Amministrativo della Società, in conformità a quanto previsto dalla Sezione V della Parte generale del presente Modello.

È obbligo dell'Organismo di Vigilanza comunicare, tempestivamente, ogni violazione del Modello che venga accertata.

Si richiama, in ogni caso, tutto quanto previsto dalla Sezione V della Parte generale del presente Modello.

In particolare, anche in assenza di una violazione al Modello, dovranno essere segnalati all'Odv: (i) le malattie professionali acclerate; (ii) gli infortuni sul lavoro; (iii) gli incidenti che abbiano causato arresto dalle attività lavorative; (iv) le semplici automedicazioni conseguenti ad infortuni di lievissima gravità e gli incidenti che avrebbero potuto provocare un infortunio.

Tutte le informazioni, i report e comunque tutti i dati inviati all'Odv, sono custoditi a cura dello stesso, oltre che dalla Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl.

Di seguito la descrizione delle principali attività che l'Odv dovrà svolgere in relazioni ai suoi compiti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alle Aree di rischio di cui sopra:

- verificare continuamente l'adeguatezza e l'efficacia della presente Parte speciale, promuovendone gli opportuni aggiornamenti/integrazioni;
- svolgere ogni accertamento e/o verifica e/o attività di vigilanza ritenute opportune in relazione ai compiti a tale Organismo affidati;
- svolgere le attività/riunioni/verifiche previste nel presente Paragrafo 6);
- compiere ogni altro atto e/o comportamento e/o azione idonei in relazione alle finalità previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

7. Osservanza del Modello, del Codice Etico e segnalazione delle violazioni

L'osservanza delle disposizioni del presente Modello e del Codice di Condotta aziendale (per brevità, il "Codice Etico") deve considerarsi parte essenziale degli obblighi e doveri di tutti i Destinatari, e di tutto il personale, anche ai sensi dell'art. 2104 del codice civile.

Essa deve considerarsi, altresì, parte essenziale delle obbligazioni che fanno carico ai Fornitori e ai collaboratori non subordinati, nonché ai diversi soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

I dirigenti ed i quadri hanno la responsabilità di far sì che le aspettative della Società nei confronti dei collaboratori e dei soggetti terzi siano da questi comprese ed attuate.

Allo scopo di garantire l'effettiva attuazione delle procedure indicate nel Modello organizzativo e del Codice Etico, la Società, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza al Codice Etico e/o alle procedure previste nel presente Modello organizzativo, nonché di ogni regola e/o procedura aziendale e/o di Gruppo, possano riferire direttamente, liberamente ed in forma riservata, all'Odv.

Le segnalazioni in ogni caso potranno essere effettuate, per iscritto, anche mediante uno dei seguenti canali:

- ◆ Posta indirizzata a Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl – presso gli uffici della Sede Amministrativa – via Roma n.26 – 12039 Verzuolo – all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza;
- ◆ Email indirizzata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo specificamente istituito e dedicato [e solo da questi accessibile](mailto:odv_smurfitkappa_cartiera_verzuolo@starsis.it) (odv_smurfitkappa_cartiera_verzuolo@starsis.it)

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nel Contratto collettivo applicabile, in disposizioni di legge, o nelle procedure previste dal presente Modello, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa

subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo per aver effettuato segnalazioni all'Odv.

8. Sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel presente Modello e/o dal Codice Etico (che ne forma parte integrante), della normativa relativa ai reati in relazione ai quali il presente Modello è stato predisposto, così come il volontario scostamento dalle procedure aziendali e/o di Gruppo, in materia, è tale da compromettere il rapporto fiduciario tra Smurfit Kappa Cartiera di Verzuolo Srl ed i propri amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, appaltatori, partner commerciali e finanziari, ed in generale con l'intera cerchia dei Destinatari coinvolti.

Verrà ritenuta violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato segnalazioni all'Odv di possibili violazioni.

Le violazioni saranno perseguite, incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione:

- di adeguate procedure e sanzioni anche a carattere disciplinare, così come previste dalla legge e/o contrattazione collettiva applicabile, ed in conformità a quanto ivi previsto, nei confronti del personale dipendente;
- della risoluzione del rapporto per fatto agli stessi imputabile, ove ne ricorrano i presupposti, nei confronti del personale, anche avente qualifica dirigenziale, e degli altri collaboratori e soggetti terzi;
- ogni altro rimedio o iniziativa prevista dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva applicabile e/o dal contratto.

Tali misure potranno essere assunte dalla Società nella più assoluta autonomia di giudizio ed altresì indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale e/o dal suo esito.