

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 09/04/2015

SINTESI



Indice sommario

| | |
|--|----|
| Premessa e note introduttive alla lettura del documento | 3 |
| 1. Breve presentazione della società | 4 |
| 2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 | 5 |
| 3. Le sanzioni e procedimento di accertamento..... | 6 |
| 4. Reati commessi all'estero | 6 |
| 5. Presupposti per l'esonero della responsabilità | 7 |
| 6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato | 7 |
| 7. Applicazione del modello..... | 8 |
| 8. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili | 8 |
| 9. Il Codice etico | 9 |
| 10. Deleghe e procure | 9 |
| 11. L'Organismo di Vigilanza | 9 |
| 12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane | 10 |
| 13. Il sistema disciplinare | 10 |
| 14. Aggiornamento del Modello | 11 |
| 15. Segnalazioni | 12 |
| 16. Contenuti della parte speciale | 12 |

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001, al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

Costituisce uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo destinatari del modello, redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

La direzione aziendale attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto l'intera società tramite interviste e momenti di formazione, informazione e confronto, ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi di reato.

Tutta la documentazione costituente il modello di organizzazione e gestione è di proprietà esclusiva di Silcart S.p.A. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge.

Il Modello risulta attualmente in prima emissione.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “*Società*” per Silcart S.p.A., il termine “*Modello*” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “*Decreto*” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

1. Breve presentazione della società

Fondata nel 1962, Silcart si è specializzata nella progettazione e produzione di teli sottotegola impermeabilizzanti bituminosi e sintetici e di supporti flessibili per pannelli isolanti.

Attualmente, sotto la guida di Ugo e Giovanni Faotto, la società ha consolidato la propria leadership nel mercato nazionale ed ha intrapreso la propria vocazione internazionale con una forte presenza sui mercati esteri.

Silcart, nel 1962 inizia la produzione delle prime carte bitumate per l'edilizia diventando leader di settore negli anni '80.

Dal 1990 inizia la produzione di teli sottotegola bituminosi e di supporti flessibili per pannelli isolanti, investendo inoltre nella produzione di sottotegola sintetici, per rispondere alle sempre più crescenti esigenze del mercato mondiale.

Oggi l'azienda continua ad investire in ricerca e sviluppo per produrre materiali sempre più tecnologici ed innovativi, contribuendo all'evoluzione dell'architettura moderna.

Oggi Silcart è una realtà votata all'internazionalizzazione, che esporta prevalentemente in Europa, Sud Africa, Giappone, Australia e Nuova Zelanda circa l'80% della propria produzione.

Lo sviluppo del prodotto è da sempre il leitmotiv e il fattore cruciale di successo imprescindibile per la permanenza della società sul mercato. I prodotti Silcart sono conformi alle specifiche dei principali enti di certificazione quali BBA, CSTB, DUKO, IAB, Sintef Byggforsk NBI, SP, ZVDH ed altri.

Flessibile ed estremamente veloce nel rispondere ai mutamenti delle esigenze tecniche avanzate dai propri clienti, Silcart ha sempre dedicato consistenti risorse alla ricerca e sviluppo dando vita anche a importanti rapporti di collaborazione con alcune delle principali università italiane tra le quali quelle di Udine, Venezia, Padova, Milano, Roma, Perugia e istituti di ricerca nazionali ed internazionali quali il Fraunhofer Institute.

Il costante orientamento alla ricerca nelle materie prime, allo sviluppo dei propri prodotti, al miglioramento continuo nella qualità ha portato Silcart a realizzare al suo interno un laboratorio per il controllo qualità della produzione attivo 24 ore su 24 ed un laboratorio dedicato alla ricerca e sviluppo, equipaggiato con tutta la strumentazione prevista dalle normative internazionali per le analisi sui materiali e i prodotti.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche, sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale, sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato, e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Le aree dei reati presupposto

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (corruzione – inclusa quella fra privati, concussione e malversazione)
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno

3. Le sanzioni e procedimento di accertamento

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della società, nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni **interdittive**:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

5. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il modello di organizzazione e di gestione è stato predisposto tenendo conto dei risultati delle seguenti attività:

| Azione | Attività operative |
|---|--|
| Analisi del rischio e attività sensibili | Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e valutazione delle minacce e dei rischi |
| Predisposizione di procedure e protocolli | Redazione di specifici protocolli diretti a definire regole operative e a regolare la formazione per l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire |
| Controlli base da inserire nelle procedure | Definizione di controlli base per la prevenzione di comportamenti non corretti e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione di reati |
| Organismo di Vigilanza | Definizione di un Regolamento e dei flussi informativi minimi nei confronti dell'organismo stesso |
| Sistema sanzionatorio | Definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo |

6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

L'adozione di un Modello Organizzativo allo stato attuale è soprattutto una scelta strategica, in quanto strumento efficiente per gestire in modo completo il tema della compliance aziendale, ossia il rispetto da parte dell'azienda delle disposizioni normative cogenti (per esempio privacy, appalti pubblici, sicurezza sul lavoro, antiriciclaggio, finanza, diritto tributario), dei regolamenti, delle procedure, dei codici di condotta.

7. Applicazione del modello

Per garantire l'efficacia dell'applicazione del modello ogni azione ed operazione della Società è adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile verificarne ragioni e autorizzazioni per ogni singola fase di processo. Per tale motivo la gestione delle attività aziendali vede la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, di modo da limitare l'autonomia decisionale in caso di operazioni critiche o sensibili.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente; in tutti i contratti stipulati con i fornitori sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili. Inoltre è stato stabilito che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

Tutti i soggetti coinvolti ed interessati sono stati adeguatamente informati e formati.

8. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione, sulla base delle aree di rischio e in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, al fine di permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure sono quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello mentre le attività sensibili rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Le funzioni organizzative coinvolte sono quelle individuabili dall'Organigramma aziendale; le attività analizzate sono quelle specifiche di ogni profilo.

9. Il Codice etico

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

Il codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Società. Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare la Società nei confronti di terzi.

Il Codice è disponibile per la consultazione sul sito internet aziendale.

10. Deleghe e procure

Il sistema delle procure e degli incarichi consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai manager ed ai responsabili tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate. L'organo amministrativo si trova al vertice del sistema delle procure e degli incarichi e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, gestendo tale attività tramite specifico protocollo e le relative registrazioni.

Sono parte integrante dei sistemi di responsabilità ed incarichi gli organigrammi, i mansionari e le job description.

Tale attività è parte integrante delle informazioni nei confronti dell'Organismo di vigilanza.

11. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della società, ha il compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice etico e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

L'organo amministrativo, basandosi sui principi di *autonomia*, *indipendenza*,

professionalità e continuità di azione propri di questa figura, provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza dotandolo di un budget annuo per lo svolgimento dei propri compiti e definendo un regolamento apposito che ne disciplini l'attività.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente una serie di informazioni tra cui: bilanci approvati, report enti di ispezione e certificazione, sanzioni e verifiche enti di controllo, infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro, sanzioni ai dipendenti, report Audit interni, segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti, azioni legali in corso.

12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

La Società al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Società.

Al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie e viene inoltre richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento. La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Tutte le attività di formazione sono registrate e la documentazione relativa al modello e alle procedure collegate è disponibile presso gli uffici preposti; la comunicazione istituzionale viene invece gestita attraverso il sito internet.

13. Il sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole stabilite.

Le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta ragion per cui l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste

dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali.

I dettagli sono stati definiti nell'apposito documento "Sistema Sanzionatorio"

14. Aggiornamento del Modello

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è affidato, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza il quale, sulla base dei flussi informativi ricevuti e in seguito alle segnalazioni di avvenute modifiche normative o organizzative, segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere ad una revisione documentale.

L'organo amministrativo, sentiti gli altri organi di controllo presenti, ha quindi il compito di deliberare in merito all'aggiornamento del Modello.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

15. Segnalazioni

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: odv231@silcartcorp.com
- lettera all'indirizzo: Silcart S.p.A. - Via Spercenigo 5, 31030 Carbonera (TV) frazione: Mignagola - con dicitura riservata per l'Organismo di Vigilanza.

Il presente documento è stato adottato dal Consiglio di amministrazione in data 9 aprile 2015.

16. Contenuti della parte speciale

Nella parte speciale del presente documento sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati; per ogni area sono presenti:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza