

Safimet

**PRINCIPI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE**

ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001 di

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Sommario

PRESENTAZIONE	pag. 3
1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO 231/2001	pag. 5
2. LA MISSION DELLA SOCIETÀ	pag. 8
3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI	pag. 9
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 9
5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	pag. 10
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	pag. 11

PRESENTAZIONE

SAFIMET S.p.A. (di seguito "SAFIMET") svolge dal 2001 l'attività di lavorazione a ciclo completo di metalli preziosi. Opera inoltre nel settore dell'industria chimica e metallurgica, nel commercio di metalli preziosi, e non, e pietre preziose e semipreziose, sempre con la massima attenzione alla salute dell'uomo e all'impatto ambientale.

L'evoluzione delle dinamiche del lavoro della Società, ha reso necessario per SAFIMET un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno; tale evoluzione non poteva che riguardare anche l'adozione del Modello di organizzazione e gestione (di seguito "Modello 231") previsto dal Decreto Legislativo 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "Decreto 231/2001").

Tale disciplina legislativa ha introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti, ossia il principio secondo cui le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro amministratori o dipendenti. Per esonerarsi dall'imputabilità a loro carico di tale responsabilità amministrativa, il "Decreto 231/2001" prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa.

Il "Modello 231" di SAFIMET si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una della componenti caratteristiche.

L'obiettivo generale che SAFIMET ha inteso raggiungere nella stesura del Modello 231 è stato quello di dare effettiva attuazione ai meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231/2001, integrando tali meccanismi nel sistema di gestione dei rischi aziendali (**risk management**) della Società, così come indicato anche dalle Linee guida di Confindustria¹ e dalle recenti evoluzioni della prassi giudiziaria.

Il Modello 231 di SAFIMET è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE**, per la quale è prevista la diffusione a tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari, attraverso idonei meccanismi informativi.
- **PARTE SPECIALE**, sottoposta a periodica revisione e aggiornamento secondo le risultanze proprie dell'attività di *valutazione del rischio*; la documentazione relativa a tale parte segue i flussi informativi previsti dal Modello 231. La Parte Speciale ha un contenuto riservato all'azienda.

¹Cfr. Confindustria, "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", del 31 marzo 2008.

Il presente documento è stato costruito sull'impostazione della Parte Generale del Modello 231, rispettando i singoli paragrafi, le finalità e le modalità attuative, ma sintetizzandone i concetti.

La versione integrale della Parte Generale del Modello 231 può essere richiesta alla Società.

1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO 231/2001

Il Decreto 231/2001, disciplina la responsabilità amministrativa della Società nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse:

- da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione (si tratta dei c.d. *soggetti apicali*);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. *soggetti subordinati ad apicali*).

La responsabilità amministrativa della Società si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità della Società permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Infine, la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati dal Decreto 231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto", di cui si dà espressa elencazione nella PARTE SPECIALE del Modello 231).

Alla data di emissione del presente documento le categorie di reato sono le seguenti:

N.	Cod. Categoria	Elenco Categorie Reati ai sensi del D.l.gs 231/2001	Riferimento art. 231/2001	Anno Introduzione
1	PA	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Artt. 24-25	2001
2	DI	Delitti Informatici	Art. 24-bis	2008
3	CO	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter	2009
4	FN	Reati di falso nummario	Art. 25-bis	2001
5	IC	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1	2009
6	RS	Reati societari	Art. 25-ter,	2002
7	TE	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quarter	2003
8	PM	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1	2006
9	DP	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies	2003
10	AM	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies	2005

11	OL	Reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies	2007
12	RR	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Art. 25-octies	2007
13	DA	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies	2009
14	IN	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies	2009
15	RA	Reati ambientali	Art. 25-undecies,	2011
16	PT	Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies,	2012
17	RT	Reati Transnazionali	L. n. 146/2006	2006

La **Società è responsabile** per i reati commessi nel **suoi interesse o a suo vantaggio** da uno o più soggetti apicali e da soggetti a loro subordinati.

La **Società non risponde** se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'adozione del Modello 231, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa della Società ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231/2001.

Il Modello 231 di SAFIMET persegue costantemente le seguenti finalità:

- individuare le attività operative nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- informare l'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Le **sanzioni amministrative** che possono essere comminate alla Società per effetto del Decreto 231/2001 sono le seguenti:

- 1) **sanzioni pecuniarie**, si intende una multa determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. L'importo della quota è stabilito in riferimento alle condizioni economiche e patrimoniali della Società;
- 2) **sanzioni interdittive**, si intende: 1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; 2) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; 4) esclusione da agevolazioni o finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi; 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) **pubblicazione della sentenza**, si intende la pubblicazione mediante affissione nel Comune ove ha sede la Società e/o mediante uno o più quotidiani indicati dal giudice;
- 4) **confisca**, si intende la requisizione del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato.

2. LA MISSION DELLA SOCIETÀ

Nel corso della sua storia aziendale, SAFIMET si è sempre contraddistinta per la correttezza del proprio operato e si è fatta portatrice di valori umani e morali improntati al rispetto ed alla valorizzazione della personalità individuale di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. Questi valori risultano adesso formalizzati nel Codice Etico.

3. IL PROCESSO DI PREVENZIONE DEI REATI

Al fine di favorire la corretta applicazione del Modello 231, la Società si impegna a formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità, ad evitare eccessive concentrazioni di potere, secondo il principio di segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi, ad assicurare la verificabilità/documentabilità di ogni operazione aziendale e a distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali.

Si impegna, inoltre a dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

Gli standard di controllo interno, presi a riferimento dalla Società, sono derivati dalle Linee Guida di Confindustria, nonché delle "migliori pratiche" internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella "Parte Speciale" del Modello 231 della Società. Tale documento ha un contenuto riservato all'azienda e valutato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di amministrazione e controllo della Società.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di SAFIMET (di seguito "OdV") è composto da due membri esterni alla Società nominati dal Consiglio di Amministrazione e in carica fino alla scadenza dello stesso.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nonché dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

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

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. in via continuativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ii. almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SAFIMET ai sensi del Decreto 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello 231;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello 231 contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo email "odv231@safimet.com" (con disposizione dell'OdV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di SAFIMET effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

E' data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello 231.

SAFIMET si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

Il Piano di formazione e comunicazione prevede:

- Comunicazione ai componenti degli organi sociali: il Modello 231 è comunicato formalmente dall'OdV a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello 231;
- Formazione e comunicazione ai primi riporti: il Modello 231 è comunicato formalmente dall'OdV ai primi riporti (Responsabili di Funzioni). I principi ed i contenuti del Decreto 231/2001 e del Modello 231 sono divulgati mediante corsi

di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La struttura dei corsi è definita dall'OdV su proposta della competente funzione aziendale;

- Comunicazione per secondi riporti (impiegati, operai): il presente documento è affisso nelle bacheche e comunicato a ciascun dipendente. Sono previste, inoltre, iniziative formative integrate con il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e sulla gestione della qualità;
- Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici: il presente documento è reso disponibile sul sito aziendale di SAFIMET.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231, lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e SAFIMET comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell'espletamento delle attività sensibili previste da norme esterne, nonché regolamenti e procedure aziendali;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle procedure aziendali o al Codice Etico;
- l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231.

L'applicazione di sanzioni ai soggetti aziendali, in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa della stessa.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio è costantemente monitorata dall'OdV.

L'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231/2001 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Sia per quanto riguarda i dipendenti (operai, impiegati) sia per quanto riguarda i responsabili di funzione, la notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Responsabile delle Risorse Umane che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed

all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'OdV.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la Società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.