



# Wienerberger

## INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

EMMISSIONE		APPROVAZIONE			Stato delle revisioni	
Data	Funzione	Data	Funzione	Firme	numero rev.	data
28/04/2017	CDA	28/04/2017	CDA	J. A. H. v.		

## Sommario

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE .....	3
2. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001.....	5
3. L'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO.....	6
4. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	8
4.1 ORGANIGRAMMA AZIENDALE.....	10
4.2 SISTEMA DI PROCURE E DELEGHE.....	11
4.3 FORMAZIONE .....	11

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 3 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

## IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

Il decreto legislativo 231/2001, in parziale attuazione della legge delega 300/2000, disciplina, introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La legge delega 300/2000 ha ratificato la Convenzione di Bruxelles sulla tutela degli interessi finanziari delle comunità europee del 1995, la Convenzione di Bruxelles relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea del 1997, la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, sempre del 1997, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale (questi ultimi adottati dall'Assemblea Generale nel 2000 e nel 2001 e ratificati con la legge 146/2006) ottemperando agli obblighi previsti da tali accordi internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce in un contesto di attuazione di obblighi internazionali istituendo la responsabilità amministrativa della società partendo dal presupposto che le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa possono rientrare nell'ambito di una politica aziendale diffusa e sono conseguenze di decisioni di vertice dell'ente stesso.

Si tratta di una responsabilità amministrativa "approfondita" perché, pur comportando sanzioni di tipo amministrativo, deriva comunque da reato e presenta le garanzie proprie di un processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato pertanto non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato; la responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti, apicali o sottoposti, hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

L'art. 1 del D. Lgs. 231/2001 prevede che tale decreto e le sue disposizioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; non si applicano, viceversa, allo stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Detto ciò, la responsabilità prevista dalla legge a carico dell'ente si avrà qualora si commetta un reato che:

- risulti compreso tra quelli indicati dalla legge nell'apposito elenco,
- sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'ente,
- sia stato commesso da una persona fisica in posizione "apicale" o sottoposta alla direzione di un soggetto apicale.

Giova precisare che, per soggetti apicali, il legislatore, all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001, indica quelle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi; in eguale modo si considerano i reati commessi da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Il presupposto della responsabilità dell'ente, quindi, è che la persona fisica, indicata nel comma precedente, abbia commesso uno dei reati previsti nell'interesse dell'ente (quindi non è necessario che sia effettivamente derivata all'ente una qualche utilità) oppure a vantaggio dell'ente (quindi all'ente è derivato un profitto).

Il D. Lgs. 231/2001, per questo motivo, prevede un complesso sistema sanzionatorio che va dalle sanzioni pecuniarie fino alle sanzioni interdittive.

La prima tipologia di illeciti che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente presa in considerazione dal decreto è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, i quali sono stati elencati negli artt. 24 (indebita percezioni 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) e 25 (concussione e corruzione).

Sebbene originariamente prevista per i crimini contro la Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell'ente è stata estesa ai reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento attraverso l'art. 25 bis del decreto, introdotto dalla legge 409/2001 "conversione in legge con modifiche del D.L. 25/09/2001 n° 350 recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro".

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 4 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

L'intervento del legislatore è proseguito poi con il D.Lgs. 61/2002 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali a norma dell'art. 11 legge 03/10/2001 n° 366 il quale ha modificato la rubrica della sezione III e ha introdotto l'art. 25-ter estendendo la responsabilità amministrativa ai reati societari.

Dopo alcuni interventi con il DPR 115/2002 e 313/2002, che hanno modificato o abrogato alcuni articoli del D.Lgs 231/2001, il legislatore ha proseguito con il suo intervento riformatore attraverso la legge 7/2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che ha introdotto l'art. 25-quater aggiungendo i delitti aventi finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico.

Una ulteriore espansione dell'ambito della responsabilità dell'ente si è avuto con l'adozione dell'art. 25 quinquies, relativo ai delitti contro la personalità individuale tramite la legge 228/2003 "Misure contro la tratta delle persone".

A partire dal 2005 si è notata una crescita dei reati inseriti nel contesto del D.Lgs 231/2001 attraverso la legge 62/2005 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee, legge comunitaria 2004" che ha introdotto l'art. 25-sexies "abusi di mercato" e la legge 262/2005 "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" che ha modificato alcune disposizione dell'art. 25-ter.

Pochi mesi dopo la legge 7/2006 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" ha esteso i reati oggetto del D.Lgs 231 del 2001 con l'introduzione dell'art. 25-quater 1.

In seguito la legge 146 ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale (adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite tra il mese di novembre 2000 e il mese di maggio 2001) introducendo la responsabilità degli enti per alcuni reati di carattere transnazionale; in questo caso non si è introdotto un vero e proprio articolo all'interno del decreto ma si è inteso estendere il concetto della commissione del reato oltre i confini di un singolo stato, commesso da una organizzazione criminale, e caratterizzato da una certa gravità, frutto di una attività organizzativa dotata di stabilità e suscettibile di essere ripetuto nel tempo.

L'art. 25-septies, invece, è stato introdotto dalla legge 123/2001 "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", poi integrata dal D. Lgs. 81/08, e ha introdotto la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'art. 25-septies sicuramente ha rappresentato una vera e propria svolta dato che è stato in quel momento che la maggior parte delle aziende e degli imprenditori hanno cominciato a conoscere e ad approfondire i contenuti del D.Lgs 231/2001.

Il legislatore non ha fermato la sua azione riformatrice ed innovatrice tanto che con il D.Lgs 231/2007 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" è stato inserito l'art. 25 octies "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita".

Nel 2008 la legge 48 "ratifica ed esecuzione nella convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità organizzata e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" ha introdotto nello schema del D.Lgs 231/2001 l'art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati) ampliando ancora una volta la responsabilità dell'ente.

La legge 94/2009 (disposizioni in materia di sicurezza pubblica) di recente approvazione, ha "allargato" i confini dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 attraverso l'introduzione dell'art. 24-ter (delitti di criminalità organizzata); in realtà con il successivo intervento si è venuta a creare confusione in considerazione del fatto che la legge 99/2009 (disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese nonché in materia di energia), modificando alcune parti dell'art. 25-bis, ha introdotto l'art. 25-bis 1 (delitti contro l'industria ed il commercio) e l'art. 25-novies (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore).

La "smania" di introdurre i reati all'interno del D.Lgs. 231/2001, infatti, ha "giocato" uno scherzo al legislatore in quanto la legge 116/2009 relativa alla "Ratifica ed esecuzione della convenzione dell'organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale ed al codice di procedura penale" entrata in vigore pochi giorni dopo la legge 94/2009, ha introdotto l'art. 25-novies una seconda volta (induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) ma con caratteristiche diverse.

Si tratta chiaramente di un refuso che necessitava di essere risolto quanto prima.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 5 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

Anche il 2011 ha visto un ulteriore intervento del legislatore, ampliando ancora una volta il numero dei reati previsti all'interno del D.lgs. 231/2001; la responsabilità dell'ente è stata estesa ai reati ambientali in seguito alla emanazione del D.Lgs121/2011 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni" attraverso l'introduzione dell'art. 25-undecies.

Come si evince da tale lungo elenco, e soprattutto, dai tempi piuttosto ravvicinati di ampliamento delle fattispecie, la materia in questione è estremamente dinamica tanto che, allo stato attuale, già sono in programma, nel calendario del legislatore, le discussioni in merito ad alcuni disegni di legge tendenti ad inserire ulteriori fattispecie di reato.

La commissione di riforma del D.Lgs. 231/2001, propone infatti di introdurre una serie di nuovi reati presupposto in grado di corresponsabilizzare l'ente; si tratta, per lo più, di categorie delittuose caratterizzate dalla logica di profitto e pertanto pienamente aderenti alla ratio della 231, volta appunto al contrasto dei reati di "profitto" commessi mediante l'ausilio della struttura organizzativa dell'ente.

A questo proposito, pur non essendo obbligatoria l'adozione del modello organizzativo ai sensi di legge, la Wienerberger S.p.a. ha deciso comunque di adottarlo, creando uno "strumento" aziendale utile al fine di ridurre gli eventuali rischi di commissione dei reati ai sensi del D.Lgs 231/2001, con la necessità di monitorare continuamente il "panorama" legislativo e giudiziario per le opportune modifiche ed aggiornamenti che si rendessero necessari.

Per maggiori dettagli su tutti i singoli reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, su di una loro breve spiegazione si rimanda al documento interno aziendale "mappatura dei rischi".

## **2. LE SANZIONI PREVISTE DAL D. LGS. 231/2001**

All'interno del D. Lgs. 231/2001, oltre ad una numerosa e sempre più in espansione lista di reati che possono configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono previste delle forme specifiche di esonero negli artt. 6 e 7 del decreto stesso.

Affinché la società possa validamente essere dimostrata come estranea o esonerata dalla responsabilità di tipo amministrativo, deve compiere alcune azioni fondamentali.

In base all'art. 6 la società non risponde del reato se:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficientemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- Non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al comma precedente.

A questo proposito, lo stesso articolo stabilisce che i modelli adottati devono rispondere a determinate caratteristiche, quali:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Nel caso il reato sia stato commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, sarà il Pubblico Ministero che dovrà dimostrare che la commissione di un reato è stata possibile grazie all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

E' importante notare, a questo proposito, la distinzione fondamentale applicata dal decreto il quale stabilisce che, qualora il reato sia stato commesso da un soggetto non apicale, è onere del Pubblico Ministero dimostrare la violazione mentre nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, si presume la colpevolezza dell'ente sul quale graverà l'onere di dimostrare la mancanza di colpa (inversione dell'onere della prova).

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 6 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

Nel caso in cui un soggetto appartenente all'azienda si renda colpevole della commissione di un reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e l'azienda non ha adottato un modello organizzativo adeguato, quest'ultima potrebbe subire pesanti sanzioni.

Dette sanzioni sono previste all'art. 9 del decreto legislativo stesso e sono:

- 1) sanzioni pecuniarie,
- 2) sanzioni interdittive,
- 3) confisca,
- 4) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono regolamentate negli artt. 10, 11 e 12 del decreto: in base al comma 1 dell'articolo 10 del decreto stesso, la sanzione pecuniaria viene sempre applicata in presenza di un illecito amministrativo dipendente da reato.

Tali sanzioni sono comminate attraverso un sistema di quote, il valore di ciascuna delle quali può andare da un minimo di €258,23 ad un massimo di €1.549,37; l'importo della sanzione non potrà essere inferiore a 100 quote né superiore a 1000 quote; sarà il giudice a determinare il numero di quote a titolo di sanzione in base al reato nonché l'importo della singola quota in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive sono regolamentate dall'art. 9 e dagli artt. 13, 14, 15 e 16 e sono erogate solo in alcuni casi specifici.

Tali sanzioni possono essere :

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo le prestazioni di pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Sarà il giudice a determinare il tipo e la durata delle sanzioni interdittive in base alla fattispecie di reato, sanzioni che comunque hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che segue una sentenza di condanna.

Sarà il giudice a determinarne le modalità in base a quanto previsto dall'art. 19 del decreto.

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale che presuppone comunque l'applicazione di una sentenza interdittiva; sarà sempre il giudice a stabilire le modalità in base all'art. 18.

Sebbene queste appena elencate siano le uniche sanzioni previste in caso di reato, giova ricordare che l'autorità giudiziaria può, in base all'art. 53, stabilire anche il sequestro preventivo dei beni che possono essere in seguito oggetto di confisca così come si può predisporre il sequestro conservativo di beni mobili e immobili dell'ente, ai sensi dell'art. 54, qualora esista il rischio della dispersione o alienazione delle garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese di procedimento o in genere delle somme dovute allo stato.

### **3. L'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO**

Come già anticipato nel paragrafo precedente, il decreto prevede delle forme specifiche di esonero dalla responsabilità attraverso alcune azioni fondamentali che devono essere eseguite.

Il legislatore, comunque, non obbliga l'azienda ad adottare il modello organizzativo ma, sotto il punto di vista formale, lo definisce come una facoltà, lasciando perciò all'ente la scelta di adottarne uno o meno; la non adozione, infatti, non comporta alcun tipo di sanzione.

Tuttavia, in considerazione della gravità delle sanzioni che possono essere comminate, è evidente che appare ormai irrinunciabile la necessità dell'adozione di questo modello come presupposto per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 7 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

La mera adozione di un modello organizzativo, inoltre, sebbene raccomandata come esimente, non è sufficiente ad esonerare definitivamente l'azienda da conseguenze spiacevoli dal punto di vista giuridico; è previsto, infatti, che il modello non solo debba prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, così come a scoprire tempestivamente le situazioni di rischio, ma anche una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano intervenuti significativi mutamenti nell'organizzazione dell'azienda, significativi mutamenti delle norme applicabili oppure siano state scoperte significative violazioni delle prescrizioni della legge.

Da questo presupposto si evince come il modello non può e non deve essere considerato come uno strumento statico bensì dinamico che permetta all'azienda, attraverso una corretta gestione e monitoraggio nel corso del tempo, di eliminare o colmare eventuali mancanze che, al momento dell'entrata in vigore dello stesso, non erano individuabili.

In considerazione di quanto disposto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, che prevede che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, e del fatto che la Wienerberger s.p.a. è aderente a Confindustria, l'azienda, nell'adottare il modello, ha seguito le linee guida di Confindustria stessa le quali contengono sia i principi etici ai quali l'attività deve ispirarsi, sia gli assunti progettuali per la definizione dei modelli organizzativi.

Le eventuali divergenze rispetto ai punti specifici delle linee guida rispondono alla esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali alle attività effettivamente svolte dalla società e al contesto in cui opera.

La Wienerberger s.p.a., alla luce di questi fatti e nell'ottica del proprio miglioramento, ha ritenuto opportuno dotarsi di un modello organizzativo proprio allo scopo di ridurre e cercare di eliminare ogni rischio relativo alla possibile commissione di irregolarità nello svolgimento della propria attività.

Per questo motivo è stata incaricata una risorsa aziendale qualificata affinché venisse studiata l'organizzazione aziendale, il panorama legislativo in vigore al momento e l'opportunità della costruzione del modello organizzativo.

La stessa risorsa aziendale già incaricata, ha proceduto, attraverso l'analisi dell'attività e della documentazione aziendale, ad un approfondimento dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 così come delle sue successive modifiche ed integrazioni nonché con la collaborazione dei responsabili delle funzioni, ad indicare le aree definite a rischio reato tramite la "mappatura".

Attraverso questa studio si è giunti alla individuazione delle cosiddette macroaree di attività aziendali nelle quali si ritiene possa verificarsi la commissione dei reati; all'interno di ogni macroarea si è giunti alla individuazione delle singole attività nell'espletamento delle quali è possibile o probabile la commissione dell'illecito.

Per ognuna di queste attività sono stati predisposti protocolli e/o procedure nuove, sono state aggiornate le procedure esistenti e sono state aggiunte delle regole di comportamento che devono essere seguite dalle funzioni aziendali, così come dalle persone ad esse subordinate gerarchicamente con le relative responsabilità; allo stesso tempo sono stati individuati i tipi di controllo e il ruolo dell'organismo di vigilanza.

Tenuto conto della natura dell'attività dell'azienda, esclusiva attenzione è stata riservata alle materie della salute e sicurezza sul lavoro e ambientali.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 123/2007 e la successiva introduzione dei reati previsti dalla stessa nell'apparato del D. Lgs. 231/2001, l'azienda ha riscontrato la necessità di predisporre l'introduzione di un modello organizzativo, di pari passo con le modifiche alla propria organizzazione e attività in merito al settore della salute e sicurezza sul lavoro.

La Wienerberger s.p.a., infatti, è sempre stata sensibile al problema della sicurezza ben prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 81/08; sono state coinvolte, a tale proposito, tutte le funzioni aziendali con competenze specifiche al settore della salute e sicurezza sul lavoro con il compito di procedere ad una valutazione del sistema di controllo esistente, delle nuove fattispecie di reato ma anche alla predisposizione di un piano di intervento per integrare il sistema di controllo alle nuove disposizioni legali.

Come previsto dall'art. 30 del D.Lgs 81/08, i modelli di organizzazione conformi alle linee guida UNI-INAIL 2001 per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ovvero al British Standard OHSAS 18001:2007 sono considerati conformi ai requisiti previsti dallo stesso; per questo motivo l'azienda ha ottenuto la certificazione dello

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 8 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

British standard OHSAS 18001 con la conseguente riorganizzazione dell'organigramma, della struttura e delle funzioni aziendali.

Così come per i temi legati alla Salute e Sicurezza, con l'entrata in vigore del D.lgs 121/2011 in attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, l'azienda ha ritenuto doveroso predisporre l'introduzione di un modello organizzativo riguardante il settore della tutela dell'ambiente.

La Wienerberger Spa infatti da sempre sensibile ai temi riguardanti l'ambiente e la sua tutela ha integrato il proprio Sistema di Gestione con Protocolli, Procedure e controlli specifici conformi agli standard contenuti nella norma ISO EN UNI 14001:2004 e per tale motivo l'azienda si è volontariamente sottoposta all'esame di Bureau Veritas (ente di certificazione accreditato) per ottenere la certificazione ambientale secondo la norma citata sin dal 2009.

#### **4. LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Il modello organizzativo adottato dalla Wienerberger s.p.a. è così costituito:

- Introduzione al modello organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (il presente documento),
- Codice Etico,
- Organismo di Vigilanza e Controllo,
- Mappatura dei rischi e fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001,
- Regolamento disciplinare,
- Protocolli interni

Il documento "introduzione al modello organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001" è una parte generale ed introduttiva: all'interno di questo documento si vuole dare una sintesi delle origini del D.Lgs 231/2001, dei reati contemplati nello stesso, delle sanzioni previste dalla norma così come delle possibilità offerte dalla legge di escludere le conseguenze di tali sanzioni seguendo i disposti della norma stessa e, infine, le motivazioni specifiche aziendali che hanno portato la società all'adozione del modello organizzativo.

Il documento "codice etico" deve essere considerato a tutti gli effetti la "carta costituzionale" dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il codice etico è un mezzo per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda in quanto introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, dipendenti collaboratori, istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato all'attività dell'azienda); allo stesso tempo ha lo scopo di promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche difformi rispetto agli interessi dell'azienda.

La Wienerberger S.p.a. infatti, è pienamente consapevole che il perseguimento della propria "mission" non può prescindere dal rispetto assoluto delle leggi e dei principi di lealtà, correttezza, onestà, integrità e buona fede che caratterizzano la propria azione.

Giova ricordare che questo documento, pur non essendo obbligatorio a norma di legge, rappresenta un importante strumento atto a sensibilizzare tutti coloro che interagiscono con la Wienerberger S.p.a..

Il documento "organismo di vigilanza e controllo" trae origine dall'art. 6 del D.Lgs 231/2001 il quale prevede, quale esimente della responsabilità dell'ente, anche l'istituzione di un organismo di vigilanza e controllo (OVC) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo stesso e di curarne l'aggiornamento.

Il consiglio di amministrazione, ha deciso di nominare un organismo di vigilanza e controllo formato da un professionista esterno e da due dirigenti interni con lo scopo di monitorare l'attività aziendale nella maniera più approfondita ed indipendente possibile per evitare che vengano posti in essere comportamenti a rischio reato.

Il consiglio di amministrazione ha emesso ed approvato il regolamento dell'organismo di vigilanza e controllo con apposita delibera; tale documento, nella sua stesura iniziale, ha rappresentato solo il modello di funzionamento dell'organismo collegiale.

In seguito, infatti, allo scopo di garantire l'autonomia ed indipendenza dello stesso, è stata lasciata ampia discrezionalità ai membri nel modificare tale regolamento, mantenendo fermo comunque il principio secondo il quale l'organismo di vigilanza e controllo rappresenta un importante strumento atto a sensibilizzare tutti coloro che interagiscono con la

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 9 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

Wienerberger S.p.a. affinché vengano posti in essere comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati.

L'OVC ha dunque il compito di assicurare il corretto ed efficace funzionamento del modello organizzativo adottato dalla società, in base alle caratteristiche ed esigenze della società stessa, e di curarne l'aggiornamento.

Secondo le disposizioni del D.Lgs, l'OVC deve avere:

- 1) autonomia e indipendenza (l'OVC non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che devono essere oggetto di controllo. Ai membri dell'OVC deve essere garantita l'assoluta autonomia delle valutazioni e provvedimenti. Al fine di garantire l'indipendenza, l'OVC riporta direttamente al consiglio di amministrazione, informando, su richiesta, della propria attività il collegio sindacale);
- 2) professionalità (i membri dell'OVC devono avere specifiche professionalità per l'espletamento delle funzioni ad essi demandate);
- 3) continuità di azione (l'OVC deve lavorare costantemente sulla vigilanza e il rispetto del modello stesso e curandone l'aggiornamento).

Resta inteso il fatto che l'OVC, dovendo controllare anche l'operato del consiglio di amministrazione, dovrà essere un organismo interno alla società ma anche diverso dal consiglio stesso in quanto destinatario dell'attività di controllo.

Il "documento di mappatura dei rischi e fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/2001" è una parte speciale ove sono descritti tutti i reati rientranti nell'ambito di applicazione del decreto stesso, i relativi riferimenti giuridici nonché la descrizione delle macroaree individuate all'interno della Wienerberger S.p.a. che sono particolarmente esposte al rischio della commissione dei reati.

L'identificazione delle macroaree a rischio compimento reato sono esposte in via generale nel documento "mappatura dei rischi e fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001" e nel particolare nei protocolli interni.

Il documento "regolamento disciplinare" è una parte speciale; ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001, infatti, il modello organizzativo può ritenersi efficacemente attuato qualora preveda anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate dalla società.

La Wienerberger S.p.a. ha adottato un sistema disciplinare che tende a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste dal modello nel rispetto comunque del contratto collettivo nazionale del lavoro da applicare nonché dalle specifiche dello statuto dei lavoratori.

Il sistema disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, comprese quelle previste dalla contrattazione collettiva, e ha natura interna all'azienda in quanto non si sostituisce ma si aggiunge alle norme di legge.

Le regole di condotta imposte dall'azienda, ma assunte dalla stessa in piena autonomia, hanno il fine del rispetto delle regole e delle leggi che incombono sull'azienda, pertanto esse devono essere scrupolosamente rispettate dal personale in adempimento dei generali doveri di diligenza (come stabilito dall'art. 2104 del codice civile) e di subordinazione (come stabilito dall'art. 2094 del codice civile).

Per questo motivo sono passibili di sanzioni tanto i soggetti apicali, in quanto titolari di poteri di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una unità organizzativa quanto i soggetti sottoposti alla vigilanza o alla direzione come disposto dal D.Lgs stesso.

In ogni caso la tipologia e l'entità delle sanzioni saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e potranno essere attenuate o aggravate in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti aziendali;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti quali la professionalità, le precedenti prestazioni lavorative, i precedenti disciplinari e le circostanze in cui è stato commesso il reato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la violazione delle regole del modello di organizzazione adottato dalla Wienerberger S.p.a. indipendentemente dalla effettiva commissione di un reato che implichi la responsabilità della

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 10 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

società; l'applicazione delle sanzioni è altresì autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito dell'eventuale procedimento penale avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono comunque la facoltà e la possibilità per i soggetti destinatari del provvedimento di esercitare i diritti di contestazione o di opposizione verso la sanzione disciplinare.

I protocolli interni sono anche essi dei documenti di natura speciale; allo stato di revisione attuale, fanno parte del modello:

- il protocollo H&S trova applicazione per le tipologie di reato relative alla salute e sicurezza sul lavoro;
- il protocollo EMS trova applicazione per le tipologie di reato relative all'ambiente

All'interno di ciascun gruppo sono state identificate:

- le singole attività del settore a rischio reato,
- le funzioni aziendali che operano in quella specifica attività,
- i reati potenzialmente realizzabili,
- i comportamenti che devono essere seguiti dalle funzioni aziendali nel compimento della specifica attività,
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e Controllo per ridurre il pericolo della commissione degli illeciti.

Il modello organizzativo, pertanto, è dettato dalle specifiche indicazioni contenute nel D.Lgs 231/2001 e ha lo scopo di prevenire particolari tipologie di reati i quali potrebbero avere serie e gravi ripercussioni sull'attività e sul futuro dell'azienda.

I protocolli sono l'esplicazione delle attività che devono essere adottate al fine di rendere funzionale il modello organizzativo stesso; tali protocolli sono la parte più dinamica di tutto l'apparato in quanto devono essere sottoposti a costante monitoraggio, a costante adeguamento al fine di realizzare l'efficacia del sistema di controllo.

E' doveroso precisare, infine, che il codice etico è predisposto con l'indicazione di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ma integrato nel corpo del modello, allo scopo di esprimere i principi deontologici che l'azienda riconosce alla base della propria attività e che pretende siano osservati sia dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori sia dai terzi che vengono a contatto con la società.

Funzionali al modello organizzativo sono i seguenti documenti:

- organigramma aziendale,
- sistema di gestione integrata sulla salute e sicurezza sul lavoro e ambientale (OHSAS 18001:2007 e UNI EN ISO 14001:2004),
- sistema di procure e deleghe,
- tutte le procedure, istruzioni operativi e SOP aziendali in essere e future.

#### **4. 1 ORGANIGRAMMA AZIENDALE**

La Wienerberger s.p.a. è dotata di un sistema di gestione integrata (MSGI) qualità, ambiente e sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2004 e BS OHSAS 18001:2007, certificato dal Bureau Veritas e per questo motivo, al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuna risorsa aziendale, sono state messe a punto, nell'ambito della documentazione di Sistema una serie di procedure nelle quali è sintetizzata la struttura organizzativa, schematizzata anche attraverso specifici organigrammi.

Nell'organigramma sono state indicate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale,
- le linee di dipendenza gerarchica,
- i soggetti che operano nelle singole aree e le suddivisioni per singolo stabilimento.

La struttura di tale organizzazione è stata creata allo scopo di garantire la massima efficienza e operatività dell'azienda;

In tale struttura operano i soggetti di seguito indicati:

- datore di lavoro,
- dirigenti,
- preposti,
- responsabili e addetti al servizio di prevenzione e protezione,

	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 11 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

- addetti al primo soccorso,
- addetti alla prevenzione incendi,
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza,
- medico competente,
- lavoratori.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra elencati sono indicati specificamente all'interno dei documenti interni; giova ricordare che i preposti, il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, gli addetti al primo soccorso, gli addetti alla prevenzione incendi, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente sono tutti in possesso di regolare formazione, come previsto dalla normativa vigente, e delega per lo svolgimento delle mansioni loro destinate.

#### **4.2 SISTEMA DI PROCURE E DELEGHE**

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure esistente all'interno della Wienerberger s.p.a., anche esso funzionale al modello organizzativo, è il consiglio di amministrazione l'organo preposto a conferire e ad approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con l'indicazione anche del limite di spesa assegnato.

Il livello di autonomia, i poteri di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure risultano sempre fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega e nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri conferiti da tali documenti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi o di mansioni che intervengono nella struttura della società.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate attraverso atti scritti e comunicate ai destinatari tramite lettere di incarico redatte su carta intestata della società, protocollate e firmate per accettazione dal destinatario stesso, che ne conserva una copia.

Ogni atto di delega o procura deve comunque indicare:

- il soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura,
- soggetto delegato ed esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita
- oggetto della delega o della procura indicante la tipologia delle attività, funzionali o correlate alle competenze e funzioni del soggetto delegato, per le quali è conferita
- i limiti di spesa entro i quali il soggetto delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli,
- data di emissione,
- firma del delegante e del delegato

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è sempre costantemente applicato, monitorato e, qualora si rendesse necessario, aggiornato dal consiglio di amministrazione nel caso di modifiche della struttura aziendale così come in seguito alla variazione delle funzioni, del ruolo o della mansione del singolo soggetto.

#### **4.3 FORMAZIONE**

La Wienerberger s.p.a. promuove la più ampia diffusione, all'esterno e in particolare all'interno della propria struttura, dei principi e dei contenuti nonché delle procedure contenute nel modello organizzativo.

Il modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali nonché ai responsabili di funzione mediante consegna di copia cartacea o su supporto informatico ricevuta della quale, debitamente firmata dal soggetto destinatario, è conservata negli archivi tenuti a cura dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

La società predispone altresì un programma di formazione e informazione verso tutto il personale dipendente con particolare riferimento agli aspetti e ai principi contenuti nel codice etico e ai protocolli interni; tale programma di formazione viene redatto secondo i criteri e le procedure già esistenti del sistema di gestione utilizzato dall'azienda stessa.

 <b>Wienerberger</b>	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001</b>	Pag. 12 di 12
	<b>INTRODUZIONE AL MODELLO ORGANIZZATIVO</b>	

Il programma di informazione è obbligatorio per tutto il personale; il programma e i corsi di informazione si intendono differenziati in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti aziendali destinatari in quanto quelli riservati ai cosiddetti soggetti apicali saranno caratterizzati da un più ampio livello di approfondimento.

La Wienerberger s.p.a. inoltre, promuove la partecipazione ai corsi da parte dei soggetti apicali così come dei responsabili di funzione, sulle modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 231/2001 tenuti da enti esterni specializzati.

Il modello organizzativo, inoltre, è costantemente monitorato dall'organismo di vigilanza il quale propone l'implementazione e l'aggiornamento in relazione alle modifiche delle norme e delle leggi vigenti nonché in relazione a profondi cambiamenti dell'attività o della struttura aziendale; anche in tali situazioni verrà aggiornato ed integrato il programma di formazione e informazione sul modello verso tutto il personale, compresi gli amministratori e i sindaci.