GRUPPO™ Farpro

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D. LGS. 231/2001

Sommario

PARTE GENERALE 4

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 4
   1.1. *La responsabilità ex crimine degli enti* 4
   1.2. *L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente* 5
   1.3. *La responsabilità ex crimine degli enti nell'ambito dei 'gruppi di società'* 5
   1.4. *Sanzioni applicabili all'ente* 7
   1.5. *Profili processuali* 9
   1.6. *Le caratteristiche del modello* 9
2. MODELLO DI GOVERNANCE 10
   2.1. *Sistema di corporate governance di FARPRO S.p.A.* 10
   2.2. *Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni* 11
   2.3. *Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie* 12
3. IL MODELLO ADOTTATO DA FARPRO 13
   3.1. *Finalità del Modello* 13
   3.2. *Rischio accettabile* 13
   3.3. *Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)* 14
   3.4. *Approvazione del Modello* 15
   3.5. *Aggiornamento e attuazione del Modello* 16
   3.6. *Modello e Codice etico* 16
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 17
   4.1. *Composizione* 17
   4.2. *Revoca e sostituzione* 20
   4.3. *Requisiti* 21
   4.4. *Funzioni e poteri* 22
   4.5. *Flussi informativi da e verso l'OdV e adeguamento del Modello* 24
   4.6. *Whistleblowing* 25
   4.7. *Modalità di trasmissione e conservazione delle informazioni trasmesse all'OdV e valutazione delle segnalazioni* 30
   4.8. *Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti* 32
   4.9. *Segnalazioni riferibili agli Amministratori, ai componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza* 32
5. SISTEMA DISCIPLINARE 34
   5.1. *Principi generali* 34
   5.2. *Violazioni disciplinari: tipologia* 35
   5.3. *Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio* 36
   5.4. *Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti* 37
   5.5. *Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, partner commerciali e consulenti* 40
   5.6. *Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e del revisore* 40
   5.7. *Misure nei confronti di terze parti* 41
6. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 42
   6.1. *Selezione del personale* 42
   6.2. *Informazione del personale* 42
   6.3. *Formazione del personale* 43

PARTE SPECIALE 44

7. PREMESSA METODOLOGICA 44

8. ORGANIZZAZIONE DEL DOCUMENTO 48
9. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO REATO 49
10. PARTE SPECIALE A – REATI DI CONCUSSIONE, CORRUZIONE, INDUZIONE INDEBITA E TRAFFICO DI INFLUENZE 50
11. PARTE SPECIALE B – I DELITTI DI TRUFFA E DI FRODE AI DANNI DELLO STATO O DI ENTI/ SOGGETTI PUBBLICI E I DELITTI DI TURBATIVA 88
12. PARTE SPECIALE C – REATI SOCIETARI 97
13. PARTE SPECIALE D – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA 118
14. PARTE SPECIALE E – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, AUTORICICLAGGIO E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI 127
15. PARTE SPECIALE F - SICUREZZA, SALUTE E IGIENE DEL LAVORO 142
16. PARTE SPECIALE G – REATI AMBIENTALI 167
17. PARTE SPECIALE H – REATI TRIBUTARI 192
18. PARTE SPECIALE I – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE 206
19. PARTE SPECIALE L – INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO 209
20. PARTE SPECIALE M – REATO DI RAZZISMO E XENOFOBIA 212
21. PARTE SPECIALE N – REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI 215
22. PARTE SPECIALE O – REATI DI CONTRABBANDO 226
23. PARTE SPECIALE P - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO 238
24. ALLEGATI 242
1. ORGANIGRAMMA FUNZIONALE 242
2. DVR SPILAMBERTO 242
3. DVR COMMESSAGGIO 242

PARTE GENERALE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1. La responsabilità *ex crimine* degli enti

Il D.lgs. 231/2001, adottato in adempimento di strumenti comunitari e internazionali (Convenzione PIF e OCSE), ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità sanzionatoria da reato degli enti collettivi (provvisti o meno di responsabilità giuridica, fatta eccezione per lo Stato, gli altri Enti territoriali e gli enti pubblici che esercitano una pubblica funzione). Detta responsabilità sanzionatoria è qualificata come "amministrativa", anche se non manca chi vi riconosce i segni di un'autentica responsabilità penale, in considerazione della natura afflittiva delle sanzioni, dei loro scopi (di prevenzione generale e speciale), del piano dei beni tutelati e del procedimento applicativo, interamente devoluto al giudice penale. Sta di fatto che il D.lgs. segna il definitivo superamento del principio *societas delinquere non potest*, al quale il nostro ordinamento era rimasto a lungo fedele. Il nucleo essenziale della riforma può essere compendiato nel modo seguente: la società *può* essere sottoposta a sanzioni (vedremo fra breve quali) quando un determinato reato (previsto nella "parte speciale" del decreto) viene commesso, *nel suo interesse o a suo vantaggio*, da un soggetto che, nell'organigramma societario, riveste una posizione *apicale* (amministratore, direttore generale, rappresentante, presidente, direttore di stabilimento, ecc.) ovvero la qualità di *dipendente*. Quello ora delineato costituisce il requisito di *imputazione oggettiva* del reato all'ente (v. art. 5 del D.lgs.), cioè il criterio di ascrizione normativa del fatto-reato alla persona giuridica nell'interesse o a vantaggio della quale la persona fisica ha agito (cd. "Teoria dell'identificazione o dell'immedesimazione organica").

Un ulteriore *requisito di tipicità* del nesso di ascrizione è da intravedere, come si è visto, nel fatto che la norma dell'art. 5 individua il *novero dei soggetti qualificati a realizzare i reati-presupposto della responsabilità dell'ente.* In tal senso, la disposizione opera una fondamentale distinzione tra soggetti in posizione *"apicale"* e *"sottoposti"*. Una distinzione, questa, che, come vedremo, comporta peculiari effetti giuridici sul versante del nesso di ascrizione soggettiva.

Quanto all'elencazione dei soggetti in posizione *apicale* (coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente), non vi sono ricompresi i sindaci, atteso che non sono titolari di poteri che impegnano la *societas*. Circa i soggetti che esercitano, *di fatto*, un *potere di gestione e di controllo*, il riferimento va a coloro che vantano un

predominio diffuso sull'ente, sia sul piano gestionale che su quello del controllo: si pensi, per fare un esempio, ad un socio non amministratore, ma detentore della quasi totalità delle azioni.
Circa i "sottoposti", il decreto ha attribuito la preferenza all'aspetto funzionale più che a quello dell'appartenenza all'ente, sì che la responsabilità di quest'ultimo non può ritenersi esclusa in presenza di un reato commesso da un soggetto estraneo alla compagine sociale, a condizione che sia sottoposto alla direzione e vigilanza altrui.

1.2. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Sul versante dei criteri di *imputazione soggettiva*, il decreto (artt. 6 e 7) distingue a seconda dei *soggetti* che hanno commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.
Per quanto riguarda i reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'ente va esente da responsabilità qualora:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo (il "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;

b) abbia affidato, ad un organo interno appositamente creato, l'organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento (di seguito l'"Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.");

c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente tale Modello;

d) non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'O.d.V.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto, si ha responsabilità dell'ente qualora vi sia stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza. La possibilità che sia riscontrata tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello che si è verificato.
Quindi, tanto nel caso di reati commessi da soggetti apicali quanto nelle ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del Modello è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità amministrativa dell'ente medesimo.
In entrambi i casi, affinché possa essere affermata la sussistenza di una responsabilità dell'ente, è inoltre necessario che il reato sia stato commesso anche a vantaggio, o nell'interesse dell'ente, escludendo la responsabilità degli enti in tutti i casi in cui l'agente ha operato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. La responsabilità *ex crimine* degli enti nell'ambito dei '*gruppi* di società'

L'accertamento della responsabilità dell'ente risulta tuttavia indubbiamente più delicato nel caso di strutture aziendalistiche particolarmente complesse, dove i poteri sono distribuiti verticalmente, e in compagini societarie distinte; è questo tipicamente il caso dei Gruppi di Imprese/Società.
Come noto, il D. Lgs. 231/2001 *non* ha provveduto a disciplinare il fenomeno organizzativo dei Gruppi di imprese, lasciando indubbiamente una lacuna *per sé* non agevolmente colmabile in via interpretativa.
Due sono i capisaldi che, tuttavia, *in limine*, possono dirsi acquisiti dal sapere giuridico 'vivente':

a) Il gruppo non è *in sé* una persona giuridica che può sovrapporsi alle singole società e il ruolo di direzione ricoperto dalla *Holding* non comporta una limitazione della autonomia giuridica delle singole controllate;
b) La direzione unitaria del gruppo non comprende direttive vincolanti per le controllate che restano autonome.

Da questi due postulati deriva che non solo il perimetro delle responsabilità degli enti non è arbitrariamente ampliabile, facendo esclusivo ricorso al concetto di "**interesse di gruppo**", ma che non è possibile dichiarare tout court responsabile la Holding per un illecito commesso in seno alla controllata.
La giurisprudenza della Suprema Corte si è fatta carico del problema in relazione al D. Lgs. 231/2001 e anche qui possono ritenersi acquisiti i seguenti *principî di diritto.*

- «*la holding o altre società del gruppo non possono rispondere ai sensi della L. 231, ma è necessario che il soggetto che agisce* ***per conto delle stesse*** *concorra con il soggetto che commette il reato; insomma non è sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società ai sensi della L. n. 231 del 2001*»[1].

- «*Posto che il gruppo di imprese non costituisce un soggetto giuridico o comunque un centro di interessi autonomo rispetto alle società collegate, la nozione di interesse sociale deve essere valutata tenendo conto dell'autonomia soggettiva delle singole società del gruppo.*»[2].

- «*Il terzo elemento richiesto è che il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, interesse e vantaggio* ***che debbono essere verificati in concreto****, nel senso che la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.* »[3].

---

[1] Cass. Sez. IV, 18.1.2011, n. 24538 (grassetto aggiunto).
[2] Così, risalentemente, "*pre* 231", si era espressa Cass. 8 maggio 1991 n. 5123, in *Foro Italiano* 1992, I, pag. 817. Si veda anche, l'*obiter dictum*, della Cassazione nell'ambito della sentenza 26 febbraio 1990, n. 1439: "*indubbiamente il gruppo in quanto tale* (...) *non diventa un unico soggetto di diritto* (...). *Ciascuna società controllata continua ad essere e ad esistere come società autonoma rispetto alle altre componenti del gruppo, e rispetto alla capogruppo ciascuna è un distinto soggetto di diritto.*"
[3] Cass. pen. Sez. V, 20-06-2011, n. 24583, in *www.pluris-cedam.utetgiuridica.it/* (grassetto aggiunto). Cfr., adesivamente, L.Pistorelli, *Brevi osservazioni sull'interesse di gruppo quale criterio oggettivo di imputazione della responsabilità da reato*, in *Rivista 231*, 2001, 1, 15: "*è*

In altri termini, la Cassazione ha escluso che la mera presenza di attività di direzione e coordinamento da parte di una società su un altro ente sia motivo sufficiente perché entrambi rispondano ai sensi della normativa *de qua*, in assenza di puntuali riscontri sul fatto che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato da rapporti funzionali con *tutte le società* interessate.

In definitiva: perché la *Holding* risponda per il fatto commesso dai rappresentanti della /delle controllata/e, occorrono tre requisiti essenziali:

(i) La partecipazione penalmente rilevante *ex* art. 110 ss. c.p. delle *persone fisiche* autori del reato-presupposto;

(ii) La posizione funzionale degli autori *rispetto entrambe* le società (controllante e controllata) in relazione al reato commesso: l'apicale della capogruppo che partecipi (verosimilmente in qualità di *istigatore*) al reato del rappresentante della controllata dovrà partecipare non *uti singulus*, ma *in qualità di rappresentante* della *Holding*;

(iii) L'esistenza, *anche* da parte della controllante, di uno suo *specifico* interesse perseguito attraverso il reato della controllata, o di un *concreto* vantaggio da tale reato alla stessa *Holding* pervenuto.

Come affermato dalla Suprema Corte, «*Perché si possa affermare la responsabilità di un Ente ai sensi della L. n. 231 del 2001* (...) ***non è sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità della società ai sensi della L. n. 231 del 2001***».[4]

1.4. Sanzioni applicabili all'ente

L'ente che sia riconosciuto colpevole può essere condannato a:

a) una sanzione pecuniaria;

b) una sanzione interdittiva;

c) la confisca del prezzo o del profitto del reato;

d) la pubblicazione della sentenza.

a) La **sanzione pecuniaria** si applica sempre, e viene quantificata secondo un sistema di quote, che possono variare da un numero minimo di 100 ad un massimo di 1000, ed il cui valore oscilla da un minimo di € 250,23 ad un massimo di € 1549,37. La determinazione dell'importo di ogni quota è rimessa alla discrezionalità del giudice, che valuta le condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'ente

---

indubitabile che possa essere effettivamente riconosciuto in concreto che l'azione della singola controllata sia stata ispirata dal perseguimento di un interesse che trascende quello proprio (...), ***ma questo non può essere automaticamente dedotto dalla semplice appartenenza della società ad un gruppo, dovendo invece essere oggetto di specifico accertamento***" (grassetto aggiunto).

[4] Cass. pen. Sez. V. 20-06-2011, n. 24583, in *www.pluris-cedam.utetgiuridica.it/*.

nonché la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329.

b) Le **sanzioni interdittive** possono aggiungersi alla precedente, e sono:

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

Per applicare una sanzione interdittiva è necessario che questa sia espressamente prevista dalla norma che determina il reato presupposto. È inoltre necessario che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le 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;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

c) La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è disposta in ogni caso, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. Essa, è da considerarsi sanzione autonoma e obbligatoria: è, infatti, sempre disposta con la sentenza di condanna ovvero anche quando, pur in assenza di responsabilità, l'ente abbia comunque tratto un profitto dal reato (art. 6, ultimo comma). Le norme (sia l'art. 19 che l'art. 6) configurano anche la forma di confisca c.d. "per equivalente", che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto derivato dall'illecito, quando, ovviamente, non ne è possibile l'apprensione nelle forme tradizionali.

d) La **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta in caso di pena interdittiva, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nell'albo del Comune dove l'ente ha la sede principale, a spese dell'ente medesimo.

1.5. Profili processuali

Il procedimento di accertamento della responsabilità e di applicazione delle sanzioni è interamente devoluto alla cognizione del giudice penale, secondo le norme del codice di procedura penale (v. artt. 34 ss.). L'ente, dunque, assume nel processo la qualità di imputato, partecipandovi tramite il suo rappresentante legale (salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende la responsabilità sanzionatoria dell'ente) ovvero con un mandatario munito di specifica delega (art. 39). La persona fisica, imputata del reato-presupposto, non potrà esercitare la funzione di testimone nel processo a carico dell'ente; tale incompatibilità a testimoniare si estende anche a colui che rappresenta l'ente nel processo e che rivestiva tale qualità anche nel momento in cui fu commesso il reato (art. 44): è evidente, in questo caso, che, se il rappresentante legale fosse costretto a testimoniare, si esporrebbe al rischio di autoincriminazione, in quanto potrebbe trovarsi nella situazione di dichiarare fatti e circostanze da cui il giudice ricaverebbe elementi di prova sia a carico dell'ente, sia a suo carico.
Nell'ambito del sistema processuale, meritevole di attenzione appare la disciplina delle misure cautelari (artt. 45 ss.). Quanto alla tipologia, le misure coincidono con il catalogo delle sanzioni interdittive e sono applicabili quando sussistono gravi indizi di colpevolezza nei confronti dell'ente e il pericolo di reiterazione (art. 45, comma 1). Il procedimento di applicazione presenta tratti di originalità, atteso che il giudice provvede sulla richiesta del pubblico ministero all'esito di una udienza nel contraddittorio delle parti (art. 47). Va posto in risalto che, in tale udienza, l'ente può richiedere di dar corso alle condotte riparatorie che, come si è visto, determinano l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive: in tal caso, il giudice può sospendere le misure cautelari, assegnando un termine per la loro realizzazione e fissando una somma a titolo di cauzione. Se le condotte riparatorie vengono attuate, il giudice revoca la misura cautelare (art. 49).
Ancora una volta, dunque, il legislatore fa trasparire il favore per le condotte riparatorie, tanto che l'udienza cautelare tende ad assumere, nella prassi, una funzione spiccatamente preventiva, nell'ottica di favorire, prima possibile, un recupero dell'ente alla legalità.

1.6. Le caratteristiche del modello

L'art. 6, comma 2 del d.lgs. 231 prevede poi che il Modello di organizzazione e gestione, al fine di esimere da responsabilità l'ente, debba rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati. Le procedure riguardanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni di verificabilità, trasparenza e pertinenza dell'attività dell'azienda;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

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

La formulazione dei Modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, che conduca all'esonero di responsabilità dell'ente.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata ex ante.

2. MODELLO DI GOVERNANCE

2.1. Sistema di *corporate governance* di FARPRO S.p.A.

Il Gruppo Farpro è specializzato nella lavorazione dei sottoprodotti della macellazione, finalizzata alla produzione e commercializzazione di una serie diversificata di prodotti.

Ad oggi il Gruppo – che comprende una società controllata al 100% di diritto statunitense [5] e due collegate di diritto italiano [6] [7]– opera attraverso **due stabilimenti**. Il primo, sito in Commessaggio, è specializzato nella raccolta e lavorazione di sottoprodotti per l'industria dei mangimi per animali da compagnia e altri animali da reddito. Il secondo è sito in Spilamberto, dove si trasformano i sottoprodotti di origine animale in farine e oli per il mercato mangimistico e agricolo [8].

Il Gruppo Farpro, che, con oltre 50 dipendenti, produce annualmente circa 120.000 tonnellate di materie prime, è fortemente legato al territorio nazionale per la raccolta delle materie prime - circa il 90% è infatti di origine italiana – ma nel settore delle vendite esprime una vocazione internazionale in quanto il fatturato export supera l'80%.

---

[5] FOR PET US INC. con sede in HOUSTON, TX 77043.

[6] La HARIPRO S.p.a. (50%) e la SQ Soc. Consort. A R.L. (25%).

[7] Non risulta tuttavia che vi siano sovrapposizioni soggettive del management tra controllante e società controllate/collegate.

[8] In particolare, presso Spilamberto, si producono farine di sangue, prodotti sanguinei, proteine idrolizzate liquide e in polvere e, dal 2011, anche farine e oli di pesce.

Tutti gli stabilimenti sono dotati dell'autorizzazione integrata ambientale (AIA) e hanno conseguito le certificazioni FSSC 22000, ad eccezione della ISO 14001 in materia ambientale, ISO 9001 per garantire la qualità e sicurezza dei propri prodotti ottenute nello stabilimento di Commessaggio.

La società adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo *tradizionale*, con un Consiglio di Amministrazione composto da 4 membri - di cui è presidente la sig.ra Alessandra Finocchi -, un organo di controllo - il Collegio Sindacale - composto da 3 membri effettivi e due supplenti, e l'attività di revisione legale dei conti è affidata a una Società di Revisione esterna.

Nella tabella sottostante viene riportata la composizione dell'organico della società alla data di approvazione del presente modello.

Dirigenti	2
Impiegati	19
Operai	34
Altri dipendenti	1
TOTALE	56

Passando ad illustrare l'organizzazione interna della società (v. allegato 1: organigramma funzionale), occorre rilevare che questa ha assunto una diversa connotazione rispetto al passato.
Il CDA ha infatti rappresentato la necessità di individuare poteri e responsabilità dei vertici aziendali e del management tutto, di definire un nuovo sistema di regole che assicurino la più completa tracciabilità dei processi decisionali e di portare a compimento il processo di adeguamento della società alla normativa del decreto legislativo n. 231/2001.

2.2. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, Farpro si impegna ad adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni.

Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato secondo le prescrizioni di legge, prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L'Organigramma dell'Impresa viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Con riferimento alle attività cd. a potenziale "rischio-reato", nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto o, in generale, una violazione del Codice etico, il Modello prevede specifici protocolli, per ognuno dei quali sono state definite una o più procedure, previste al termine di ogni parte speciale.

Le procedure interne previste per l'attuazione dei protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Nel caso in cui siano previste modalità di rappresentanza congiunta, è assicurato il principio di indipendenza gerarchica tra coloro che sono titolari del potere di rappresentanza in forma congiunta.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'Organismo di Vigilanza.

I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività a rischio, il Modello prevede anche specifici protocolli dedicati alle modalità di gestione delle risorse finanziarie. Finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a

formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

IL MODELLO ADOTTATO DA FARPRO

3.1. Finalità del Modello

Il Modello di Farpro ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale, attraverso la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, un rischio di commissione di reati. Per ciascuna di tali attività, il sistema organizzativo dell'Impresa impone delle regole e dei processi diretti a impedire la commissione dei reati e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, anche con rinvio alle procedure interne, si pone come obiettivo di:

- cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dall'Impresa, oltre che dall'ordinamento, in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi etici che Farpro intende osservare nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Impresa che la commissione di un reato (anche nella forma tentata) – effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società – costituisce una violazione delle regole aziendali e può assumere rilevanza nei loro confronti sul piano penale e nei confronti della Società per quanto riguarda la responsabilità amministrativa da reato *ex* D.lgs. 231/2001;
- controllare i settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati.

3.2. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

3.3. Il Modello (struttura, destinatari e ambito di applicazione)

Il presente Modello è costituito da:

1. una "**Parte Generale**", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;

2. una "**Parte Speciale**", focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti "a rischio" e "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi della Società.

Nel caso in cui si verifichino cambiamenti del contesto interno ed esterno, la Società si impegna ad adeguare il Modello e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento secondo le modalità operative ritenute più appropriate, rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente in Farpro e che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento ricomprese anche nel Codice etico di Farpro, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell'O.d.V.;

- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la verifica e documentazione di ogni operazione atipica o rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e garantisce la separazione tra chi propone e chi autorizza, tra chi esegue e chi controlla e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo aziendale;
- la definizione di poteri autorizzativi ed esecutivi coerenti con le responsabilità assegnate;
- una disponibilità a favore dell'O.d.V. di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili, come, la messa a disposizione dell'O.d.V. di risorse economiche e personale per gli Audit di verifica, garantendo l'accesso all'O.d.V. alla società ed ai documenti ritenuti necessari;
- le regole e le responsabilità per l'implementazione e per l'aggiornamento periodico del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla Società;
- l'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i destinatari del Modello relativa al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto.

Il Modello è destinato, nello specifico, a tutti i dipendenti, manager e amministratori della Società. Nella parte applicabile, il Modello è destinato anche ai fornitori, ai subappaltatori e ai *partner* commerciali, intesi sia come persone fisiche, sia come società che prestano, secondo diverse forme o modalità, la propria collaborazione a Farpro per lo svolgimento delle proprie attività. Pertanto, i suddetti contratti di appalto, subappalto e/o di *partnership* commerciale che La Società dovesse stipulare con terzi dovranno necessariamente prevedere specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o, comunque, il rispetto del Decreto Legislativo n. 231/2001.
In ogni caso Farpro, prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali, dovrà svolgere un'adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l'altro; (i) la reputazione e l'affidabilità del soggetto con cui intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori; (ii) la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte o del partner; (iii) la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto; (iv) le referenze e i rapporti con le pubbliche autorità.

3.4. Approvazione del Modello

Il Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, è adottato con atto del Consiglio di Amministrazione che ha approvato l'adozione del Modello con delibera del 10/07/2024.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'adottare il Modello, ha affidato all'O.d.V. l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.5. Aggiornamento e attuazione del Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui vengano individuate significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione, delle attività dell'Impresa o della normativa di riferimento.

Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello, anche laddove proposte dall'O.d.V, sono rimesse alla competenza del CdA. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il CdA può delegare uno o più amministratori, che periodicamente riferiscono al CdA sulla natura delle modifiche apportate.

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarla.

L'Impresa provvede a notificare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Come anticipato, spetta all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di proporne l'aggiornamento.

3.6. Modello e Codice etico

La Società intende improntare lo svolgimento della propria attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tal fine, La Società si è dotata di un Codice etico (il "**Codice etico**"), approvato dal CdA contestualmente all'adozione del Modello, volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte di Farpro, anche se richiama principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. Composizione

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (O.d.V), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Non può esser individuato nel Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale. L'O.d.V è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

La Società ha ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo collegiale:

a. i cui membri sono nominati dal Consiglio di Amministrazione;
b. composto da almeno tre membri, uno dei quali con funzione di Presidente; la maggioranza dei componenti deve essere di provenienza esterna alla società e, tra questi, viene eletto il Presidente. I membri dell'O.d.V vanno individuati tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in

materia legale, contabile, di *risk assessment* ed *internal auditing*, giuslavoristica, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

I membri esterni devono essere indipendenti dalla Società e pertanto:

- non devono essere legati alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'O.d.V, potenziali conflitti di interesse;
- non devono avere rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, o delle Società da questa controllate e/o partecipate nonché delle Società controllanti e/o partecipanti idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

  Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza deve essere scelto e nominato tra i membri esterni.

  I membri esterni possono essere affiancati da membri interni, scelti tra i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo e, in ogni caso, non appartenenti alle aree di *business* aziendali;

c. che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;

d. dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;

e. che opera secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio regolamento di funzionamento redatto dallo stesso;

f. dotato di un *budget* di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'O.d.V. delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma in Farpro per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'O.d.V. dovrà essere autorizzato da un Amministratore Delegato di Farpro, nei limiti delle sue deleghe, o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno semestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio regolamento di funzionamento.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di

esempio, i membri del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali (ad esempio: Amministrazione, Qualità, Ambiente ecc.) aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

Sono cause di ineleggibilità e di incompatibilità con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- conflitti d'interesse anche potenziali con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e ss. del D.lgs. 231/2001. A questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e segg. Del D.lgs. 231/2001;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, alla pena della reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile. La sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- avere rivestito la qualifica di componente dell'O.d.V. in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.lgs. 231/2001;
- essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della l. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere coniuge (o convivente), ovvero parente o affine entro il quarto grado di dirigenti (con contratto di lavoro subordinato e/o di consulenza), amministratori e sindaci della Società;
- ricoprire o avere ricoperto, nell'ultimo triennio, incarichi in organi di amministrazione della Società;

- essere socio della Società;
- essere stato interdetto, inabilitato, affiancato da un amministratore di sostegno.

Il membro dell'O.d.V., che versi in una condizione di ineleggibilità, deve darne immediata comunicazione al CdA.

Fuori dei casi precedenti, il Consiglio di Amministrazione può comunque ritenere ineleggibile o revocare dall'incarico colui nei cui confronti sia stato iniziato un procedimento penale per i reati, consumati o tentati, previsti dagli artt. 24 e ss. del D.lgs. 231/2001, nonché per delitti dolosi, consumati o tentati, commessi con violenza o minaccia alle persone o per delitti, consumati o tentati, contro il patrimonio, mediante violenza o frode, ovvero per reati societari o per taluni dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267.

4.2. Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (quali ad esempio revoche), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto adeguatamente motivato e all'unanimità dei presenti.

La revoca dell'O.d.V. può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- una delle cause di ineleggibilità sopra indicate;
- un grave inadempimento dei propri doveri di vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "*l'omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.lgs. 231/2001);
- l'assenza, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'O.d.V.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'O.d.V., qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato e gli altri componenti dell'O.d.V., stabilisce un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente per cui siano venuti meno i predetti requisiti.

Parimenti, una grave infermità che renda uno dei componenti dell'O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità o altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'O.d.V. per un periodo superiore ai 3 mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra descritte.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo, l'Organismo resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni seppur operando in formazione ridotta e deliberando all'unanimità dei membri presenti.

Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l'O.d.V. si trovi temporaneamente costituito solo da un componente, questo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

Qualora le circostanze precedenti riguardino il Presidente dell'O.d.V., a questi subentra il componente più anziano che rimane in carica sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione deliberi la nomina del nuovo componente.

4.3. Requisiti

Indipendentemente dalla sua composizione, l'O.d.V. deve garantire i seguenti requisiti:

a. **autonomia e indipendenza:** mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dalla composizione collegiale, dall'assenza di

alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione;

b. **professionalità:** è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
c. **continuità di azione:** è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate;
d. **onorabilità e assenza di conflitti di interesse.**

La scelta di istituire un organo collegiale è stata dettata anche dall'esigenza di rafforzare i suddetti requisiti.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività di azione nei confronti dell'organizzazione aziendale, sono stabiliti, mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal Consiglio di Amministrazione o dall'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.4. Funzioni e poteri

All'O.d.V., che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente della Società e che è dotato di un proprio *budget*, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società medesima.

All'Organismo di Vigilanza di La Società è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

a. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

All'O.d.V. è affidato, sul piano operativo, il compito di:

1. svolgere le attività di controllo – programmate e a sorpresa – previste dal Modello, che trovano, tra l'altro, la loro formalizzazione nel piano di lavoro dell'attività di controllo dell'O.d.V.;
2. verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni;
3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. coordinarsi con l'Amministratore Delegato, o funzioni da lui delegate, per i programmi di formazione del personale;
5. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
6. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
7. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
8. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di *compliance* ai sensi del D.lgs. 231/2001;
9. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività *ex* D.lgs. 231/2001.

A tal fine, all'O.d.V. sono attribuiti di seguenti poteri:

a. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
b. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
c. chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
d. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
e. disporre che i responsabili delle varie funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

f. esprime parere in merito alla adeguatezza e idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

4.5. Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e adeguamento del Modello

L'O.d.V. riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

All'esito di ogni attività ispettiva l'O.d.V. redige uno specifico verbale, conservato presso lo stesso Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza opera secondo le seguenti linee di *reporting*:

1. su base periodica mediante l'invio di due relazioni su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (per conoscenza la società di revisione contabile);
2. tempestiva, ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza nei confronti di un Amministratore Delegato e/o del CdA e comunque nei confronti del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Peraltro, l'O.d.V. può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e comunque deve trasmettere agli stessi con cadenza semestrale la sopracitata relazione di carattere informativo

L'Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame approfondito del Modello, del livello di formazione erogato al personale e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle situazioni seguenti:

a. segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa *ex* D.lgs. 231/2001, ovvero segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto del D.lgs. 231/2001;
b. identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico" o di una procedura relativa ad attività a rischio;

c. individuazione, nel corso dell'attività ispettiva, di criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

4.6. Whistleblowing

Attraverso il D.lgs. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi e comportamenti impropri e non etici, nonché a tutelare gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello.
Il suddetto Decreto, in vigore dal 30 marzo 2023 e con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 (per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiori a duecentoquarantanove), è intervenuto abrogando i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 e modificando il comma 2-bis. In particolare, il nuovo comma 2-bis sancisce che "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".
Farpro S.p.A., coerentemente al suo costante impegno nel conformarsi alle normative vigenti, si impegna a implementare un sistema di segnalazione che verrà dettagliato in una specifica procedura operativa.

4.6.1. Soggetti autorizzati a segnalare

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni coloro che operano nel contesto di Farpro, in particolare: soggetti apicali, subordinati o terze parti rilevanti (come soggetti terzi legati alla Società da rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con la Società (ad esempio gli appaltatori, i fornitori, i consulenti e lavoratori autonomi, gli agenti, i partner d'affari, i clienti, etc..).

4.6.2. Oggetto della segnalazione

Può costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto posto in essere da un dipendente della Società, da un suo collaboratore o da componenti degli organi di gestione e di controllo, che costituisca, anche solo potenzialmente, una violazione delle prescrizioni del Codice Etico di Farpro, del Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 adottato da Farpro, ovvero una violazione delle normative e/o dei regolamenti applicabili e/o delle politiche e procedure di Farpro.

In particolare, come previsto dal D.lgs. 24/2023 la segnalazione può riguardare violazioni:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno;
- disposizioni dell'Unione europea, attraverso i diversi canali di segnalazione all'uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Le segnalazioni devono inoltre fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

4.6.3. Canali di segnalazione

- Canali interni

Farpro ha attivato il proprio canale di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione:

Posta interna dell'ODV	Riservata – ODV FARPRO Via Ghiarole n. 72 – 41057 Spilamberto (MO)
E-mail dell'ODV	*odv@farpro.it*

È stato altresì istituito, in attuazione dell'art. 6, comma 2-bis, lett. b), d. lgs. 231/2001, un *canale alternativo di segnalazione* (c.d. *canale criptato*), idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e adeguate misure di sicurezza delle informazioni.

Canale criptato	Piattaforma fornita da TeamSystem S.p.A. raggiungibile tramite la pagina web www.farpro.it o direttamente tramite il link: https://farpro.smartleaks.cloud

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l'unico consentito.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura dell'integrità e della legalità rende note le modalità di trasmissione delle segnalazioni attraverso:

- sito internet istituzionale;
- sessioni di formazione;
- cartellonistica sita all'interno dei locali aziendali;

Inoltre, Farpro si impegna ad adottare una specifica procedura che disciplini le modalità operative di gestione delle segnalazioni.

- Canali esterni

Come previsto dal D.lgs. 24/2023 sono identificati anche i seguenti canali di segnalazione esterna per le "violazioni di disposizioni dell'Unione europea":

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
- Divulgazione pubblica
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

In particolare, è possibile segnalare all'ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

4.6.4. Sistema di protezione.

L'Organismo di Vigilanza e gli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
Il sistema di protezione previsto dal D.lgs. 24/2023 e implementato da Farpro si fonda su:

- tutela della riservatezza: la Società ha attivato i propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- protezione dalle ritorsioni: Farpro adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione. Qualsiasi soggetto che tenti o minacci ritorsioni nei confronti di un soggetto tutelato può essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o azioni legali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. La protezione da ritorsioni si applica a:

– qualsiasi segnalante che effettua una segnalazione:

o in buona fede, ovvero con ragionevole certezza di credere che le informazioni relative all'Illecito segnalato siano veritiere al momento in cui effettua la segnalazione;

o senza violare alcun segreto legalmente protetto (quali ad esempio segreti in ambito medico-sanitario, informazioni classificate o informazioni coperte da segreto professionale, sentenze giudiziarie e indagini penali).

– qualsiasi soggetto terzo:

o legato al Segnalante e che potrebbe essere vittima di ritorsioni nel contesto di attività lavorative passate, attuali o future attraverso le quali tale soggetto potrebbe aver acquisito informazioni sull'Illecito, quali ad esempio colleghi o parenti del segnalante;

o che fornisce sostegno al segnalante (c.d. "soggetto facilitatore") nel processo di segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo, e la cui assistenza deve rimanere riservata; e/o

o contattato o intervistato nell'ambito dell'indagine interna sulla segnalazione in quanto informato sui fatti o che è sia grado di fornire informazioni o prove documentali in merito alla segnalazione.

– qualsiasi Ente posseduto dal segnalante, o per cui quest'ultimo lavora o a cui è altrimenti connesso nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

L'adeguatezza e l'effettività del Codice etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere tali trasgressioni. Ad implementare tale profilo, è intervenuta la legge 179/2017 (recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato), che, interpolando il tessuto dell'art. 6 D.lgs. 231/2001, prevede che il modello debba contenere: a) canali ai quali possano essere indirizzate le segnalazioni circostanziate di condotte illecite o che violino il Codice etico o il Modello; b) l'istituzione di almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza del segnalante; c) l'introduzione, nel sistema disciplinare del Modello, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nei cui confronti, tra l'altro non potranno essere compiuti, da parte della Società, atti di ritorsione o discriminatori, per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'effettuazione della segnalazione; d) l'introduzione, nel sistema

disciplinare del modello, di sanzioni per coloro che effettuino segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

La l. 179/2017 stabilisce, poi, la possibilità di denuncia all'Ispettorato del lavoro delle misure discriminatorie adottate nei confronti del segnalante come pure la nullità dei licenziamenti ritorsivi o discriminatori e di ogni altro provvedimento, avente la stessa finalità, nei confronti del segnalante.

Infine, grava su tutti i componenti della Società (apicali e non) e sui terzi collaboratori (terze parti), l'obbligo di denunciare le violazioni (anche solo 'sospette') del Codice etico, del Modello e delle procedure operative, di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sulla scorta di tali disposizioni, i destinatari del Modello sono obbligati a segnalare qualsiasi condotta illecita o violazione, consumata o tentata, del Codice etico e del Modello, riferibili ai destinatari del Modello, di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni.

L'obbligo di informazione grava dunque su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

4.6.5. Definizione di segnalazione.

Per "segnalazione" si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad oggetto la descrizione di comportamenti (attivi o omissivi), riferibili ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo della società, al personale della società (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano **illeciti o realizzati in violazione del Codice etico, del Modello, della normativa interna aziendale, delle procedure e/o standard di *compliance*, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001**.

Le segnalazioni devono essere circostanziate: sono considerate tali quelle che forniscono elementi ai fini dell'accertamento della loro fondatezza.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Inoltre:

- nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;

- la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;

- quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale o professionale, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.7. Modalità di trasmissione e conservazione delle informazioni trasmesse all'O.d.V. e valutazione delle segnalazioni

Le informazioni e segnalazioni da chiunque provengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice etico, devono essere fatte per iscritto. Come anticipato, l'O.d.V. agisce, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto, in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse. È garantita la riservatezza delle segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge, e alle stesse non potrà in nessun caso far seguito l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'O.d.V. L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'O.d.V. adotta poi le misure necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello, dando corso alle conseguenti comunicazioni per l'applicazione delle relative eventuali sanzioni, motivando sempre per iscritto le proprie decisioni.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Potranno altresì essere ricevute *segnalazioni anonime*, che saranno trattate a condizione che rivestano le caratteristiche richieste per le segnalazioni.

Con riferimento alle **modalità di trasmissione degli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza**, si precisa che devono avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

a. preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: *odv@farpro.it*;
b. in alternativa all'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che verrà designato.

Con riferimento alle **modalità di trasmissione delle richieste di informazioni o delle segnalazioni** si precisa che devono avvenire secondo le modalità di seguito descritte:

a. e-mail, all'indirizzo di posta elettronica esclusivamente del Presidente dell'Organismo di Vigilanza che verrà designato;
b. posta, a mezzo busta chiusa e all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione, segnalazione o report inviato all'O.d.V. è conservato da quest'ultimo in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole e le modalità di accesso al *data base* nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati e, in particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

Le segnalazioni formano oggetto di accertamento e di valutazione solo se circostanziate: sono da considerare tali quelle che forniscono utili elementi ai fini dell'accertamento della loro fondatezza.

Le segnalazioni non indirizzate all'Organismo di Vigilanza vengono trasmesse, senza ritardo, a detto Organismo, salvo che abbiano ad oggetto comportamenti non riconducibili alla violazione del Codice etico, del Modello e delle procedure operative/standard di *compliance*, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

I soggetti deputati al ricevimento delle segnalazioni e le funzioni investite di compiti di accertamento tutelano adeguatamente la riservatezza dell'identità del segnalante, sempre che la stessa non debba essere rilevata ai fini del puntuale accertamento dei fatti e della individuazione delle responsabilità.

4.8. Segnalazioni riferibili ai dipendenti o a terze parti: accertamento ed esiti

L'Organismo di Vigilanza, quando reputa manifestamente infondata o non circostanziata la segnalazione, ne dispone l'archiviazione, dandone notizia al responsabile dell'Ufficio Personale. Se il responsabile dell'Ufficio Personale dissente dalla decisione dell'Organismo di Vigilanza, potrà adottare le determinazioni di competenza, dandone comunicazione all'O.d.V.

Se il contenuto della segnalazione impone l'esecuzione di accertamenti, l'Organismo di Vigilanza, quando ritiene di non poter procedere direttamente al loro svolgimento, incarica la funzione *Internal audit* (o il facente funzione o il delegato). All'esito degli accertamenti, l'Organismo trasmette gli atti, con osservazioni, al responsabile della Funzione risorse umane (o il facente funzione o il delegato) per le determinazioni di competenza, che andranno comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4.9. Segnalazioni riferibili agli Amministratori, ai componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza

Nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza, l'istruttoria sarà gestita congiuntamente dai rispettivi Presidenti.

Nel caso in cui fosse chiamato in causa uno dei tre Presidenti, questo sarà sostituito dal componente dell'organo o dell'Organismo di Vigilanza anagraficamente più anziano.

Nel caso in cui fosse invece coinvolto l'intero organo o l'intero Organismo di Vigilanza, l'istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri due organi/Organismo di Vigilanza.

In tali casi, le risultanze dell'istruttoria saranno comunicate al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza per quanto di rispettiva competenza.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del D.lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed efficace attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai terzi che operino per conto della o con la Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere contrattuale/negoziale, dall'altro lato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

Per quanto concerne il ventaglio delle sanzioni comminabili ai *dipendenti*, vengono richiamate quelle previste nello Statuto dei Lavoratori e nella contrattazione collettiva. Analoga scelta viene operata con riguardo ai *dirigenti*.

Decisamente più problematica appare l'intelaiatura del sistema sanzionatorio con riguardo ai *soggetti apicali* (gli *amministratori*). In tale evenienza, vengono prospettate, soprattutto in dottrina, due diverse ricostruzioni. Da una parte, si sostiene che le uniche 'sanzioni' comminabili sarebbero quelle previste dal codice civile (azione di responsabilità, revoca), senza che vi sia la possibilità di prefigurare sanzioni conservative del rapporto fiduciario (quali, ad esempio, sanzioni pecuniarie). Da una diversa angolatura, si evidenzia, per contro, che, non esistendo per i soggetti apicali una legge oppure la contrattazione collettiva che disciplina le vicende del rapporto, occorre mettere capo ad un sistema di sanzioni disciplinari '*convenzionali*', di natura *contrattuale*, che richiederebbero l'approvazione dei soggetti interessati all'atto dell'accettazione della carica. Tra questi due orientamenti, appare preferibile il secondo, che ha il pregio di valorizzare l'autonomia del potere sanzionatorio previsto dall'art. 6 del Decreto. Invero, la scelta

di affidarsi alle sole sanzioni del codice civile sconta il difetto di irrigidire il sistema: così, per fare un esempio, l'esercizio dell'azione di responsabilità (che, peraltro, ha finalità risarcitorie) è destinata a rivelarsi diseconomica rispetto a modeste violazioni formali del modello. Di qui, l'evenienza che, in simili casi, si preferisca non agire, con il rischio, però, di incentivare pratiche devianti che potrebbero innescare, se non 'punite', infrazioni ben più gravi.

Quanto previsto per gli amministratori non appare replicabile per i *sindaci*. La loro assoggettabilità a una variegata gamma di sanzioni disciplinari (conservative e non) pone intuibili problemi rispetto alla necessità di assicurare l'autonomia di tale organo di controllo, sì da evitare azioni ritorsive da parte del vertice della società. Si è, pertanto, previsto che l'unica sanzione irrogabile sia quella della *revoca per giusta causa*, rimessa all'Assemblea, che potrà deliberarla solo in presenza di gravi violazioni del Modello.

5.2. Violazioni disciplinari: tipologia

Il sistema sanzionatorio, elaborato a norma del D.lgs. 231/2001, si applica ai soggetti in posizione apicale, ai dipendenti e alle terze parti. Per terze parti si intendono tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, consulenti, agenti, intermediari, fornitori e *business partners*.

L'applicazione delle sanzioni discende:

a. dalla violazione delle disposizioni del Codice etico, delle prescrizioni del Modello e delle procedure operative o degli *standards* di *compliance* che ne fanno parte integrante e prescinde dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria;
b. da condotte, attive o omissive, che espongono la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati nel D.lgs. 231/2001 o che determinano l'applicazione, a carico della Società, di una delle sanzioni previste;
c. dal compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
d. dalla violazione delle misure di tutela del segnalante;
e. dall'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Nei casi di cui alle precedenti lettere c) e d), si osservano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 *ter* e 2 *quater* del D.lgs. 231/2001.

Nessuna violazione può essere giustificata, ovvero essere giudicata meno grave, se asseritamente compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il sistema sanzionatorio tiene conto delle differenti normative relative ai dirigenti, ai lavoratori dipendenti e ai terzi che agiscono nell'ambito della Società, nonché della disciplina apprestata dagli artt. 2118 e 2119 del codice civile, dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

5.3. Criteri di scelta e di commisurazione delle sanzioni. Principio del contraddittorio

Le sanzioni disciplinari si suddividono in sanzioni *conservative* e *risolutive* del rapporto di lavoro.

Le *sanzioni conservative* del rapporto con la Società possono essere irrogate in presenza di violazioni di norme procedimentali od organizzative, consistenti nella omessa o insufficiente attuazione di obblighi di informazione/relazione, di segnalazione, ovvero nella violazione delle cautele procedimentali e sostanziali che disciplinano le decisioni della società nelle aree a rischio-reato.

Le *sanzioni risolutive* del rapporto si applicano solo in presenza di comportamenti che espongono la Società a un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero nel caso di reiterazione delle violazioni indicate nel precedente comma. Si ha reiterazione quando sono state poste in essere almeno tre violazioni nel triennio.

Con riferimento alle violazioni di cui alle lettere c), d) ed e), indicate nel par. 6.2., possono applicarsi sanzioni disciplinari risolutive del rapporto di lavoro nei casi di particolare gravità, desumibili dai criteri commisurativi appresso illustrati.

Ai fini della commisurazione della sanzione applicabile, si tiene conto:

a. delle concrete modalità di realizzazione della violazione;
b. dell'intensità del dolo e il grado della colpa;
c. del comportamento tenuto dall'autore della violazione precedentemente e successivamente alla realizzazione della stessa;
d. della qualifica dell'autore della violazione nell'ambito aziendale;
e. delle condizioni economiche dell'autore della violazione.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza aver prima sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, e in forma scritta, l'addebito, ed avergli concesso un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

5.4. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare di La Società. Il codice disciplinare dell'Impresa, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute ed uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente dell'Impresa:

a. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta, in particolare, per le attività a rischio;
b. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
d. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
e. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso).

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali: si tratta delle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento.

A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;

2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;

3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;

4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;

5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda

5.5. Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, *partner* commerciali e consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai fornitori, dai partner commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al Decreto o del Codice etico potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla predetta risoluzione del rapporto.

A tal fine è previsto che **i contratti stipulati dall'Impresa con terzi contengano il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice etico e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice etico e del Decreto da parte del terzo contraente**. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei dipendenti e dei collaboratori di questo – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato e dalla sua punibilità). Tali clausole dovranno poi necessariamente disciplinare le conseguenze in caso di violazione delle previsioni ivi contenute, tra le quali, ad esempio, la possibilità per la Società di risolvere il rapporto in conseguenza di eventuali inadempimenti da parte dei predetti soggetti alle prescrizioni dello stesso Modello o del Codice etico.

5.6. Misure nei confronti degli amministratori, dei sindaci e del revisore

La violazione delle disposizioni del Codice etico e del Modello da parte degli amministratori o di soggetti che svolgano in concreto funzioni di amministrazione e/o di gestione può determinare a loro carico l'applicazione delle seguenti sanzioni:

a. la diffida formale;
b. la revoca di una o più deleghe (se presenti);
c. la revoca dalla carica.

La sanzione della revoca dalla carica è disposta dall'Assemblea. Resta impregiudicato l'esercizio dell'azione di responsabilità.

Nel caso di violazione, commessa da uno o più sindaci, che espone la Società ad un grave danno o ad un procedimento per responsabilità amministrativa da reato, ai sensi del D.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale convocano tempestivamente, sulla scorta di quanto previsto dalla legge e/o dallo Statuto, l'Assemblea, che potrà deliberare la revoca per giusta causa.

5.7. Misure nei confronti di terze parti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate da terze parti, possono essere applicate le seguenti sanzioni:

a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
b. applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, commisurata nella percentuale del [10%] del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario, da devolversi in iniziative di beneficienza e ricerca ad enti esterni senza scopo di lucro;
c. risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito dei rapporti con le terze parti, la Società inserisce, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice etico o del Modello, l'applicazione delle predette misure.

4. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.1. Selezione del personale

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei *partner* commerciali di Farpro, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice etico della Società e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.lgs. 231/2001.

L'O.d.V, in coordinamento con le funzioni aziendali, valuta le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.lgs. 231/2001.

6.2. Informazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, la Società si impegna alla creazione di una cartella dedicata, con accesso aperto a tutti i dipendenti, nella quale verranno caricati il Modello e il Codice etico in formato digitale.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella.

Il Modello sarà oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

6.3. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento da condividere con l'O.d.V. di Farpro, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'O.d.V.

Sarà di converso cura dell'O.d.V. informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modificazioni della normativa di riferimento in grado di prevedere momenti formativi integrativi;

necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle cd. "attività sensibili".

PARTE SPECIALE

7. PREMESSA METODOLOGICA

7.1. Scopo e campo di applicazione

Il presente documento, redatto in forma di *policy* aziendale, costituisce e descrive la Parte Speciale del Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni adottato da La Società.

Lo stesso è predisposto per fare in modo che le disposizioni assunte dall'ente si coordinino con la disciplina della legge, con l'obiettivo di giungere alla completa integrazione delle norme di condotta, dei principi, delle *policies* di Farpro e di tutti i processi di organizzazione e controllo già esistenti, in attuazione delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e delle finalità proprie della norma.

Il Modello così concepito consente:

- di rendere compatibile con la normativa in oggetto il sistema di *governance* già in essere;
- di adottare o aggiornare anche in seguito, al fine di perseguire una sempre maggiore trasparenza gestionale, altri sistemi di gestione o *governance* (es. ISO 9001, ISO 14001 ecc.) che possano integrarsi con quelli esistenti.

Nel rispetto dei presupposti appena indicati, il presente Modello costituisce anche la base per una corretta valutazione dell'adeguamento di Farpro alle previsioni del D.lgs. 231/2001.

7.2. La "mappatura" delle attività a rischio-reato (*risk assessment*)

La redazione e l'implementazione di un Modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace previa *mappatura dei rischi reato*. Si tratta di una fase *cognitivo-rappresentativa*, funzionale alla *percezione del rischio* e alla *valutazione della sua intensità*.

La mappatura dovrà snodarsi attraverso un procedimento, contraddistinto dai seguenti interventi:

a. individuazione delle *aree potenzialmente a rischio reato* (sulla scorta dei reati presupposto indicati nel D.lgs. 231/2001): in questo ambito, va operata una importante distinzione tra: (i) le *aree a rischio-reato in senso proprio (o "principali")*, selezionate alla stregua del novero delle fattispecie elencate nel D.lgs. 231/2001; (ii) le *aree cd. strumentali*, che gestiscono *attività* e *strumenti finanziari* destinati a supportare la commissione dei reati nelle aree *sub* a);
b. rilevazione dei *processi sensibili* ai fini delle ipotesi di reato perseguibili: si tratta, cioè, di selezionare le attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione di reati, indicando le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti;
c. rilevazione e valutazione del *grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere*, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato;
d. *indagine 'retrospettiva'*, avente ad oggetto la *storia* dell'ente, vale a dire la sua eventuale propensione alla illegalità;
e. descrizione delle *possibili modalità di commissione dei reati*, allo scopo di forgiare le indispensabili 'cautele' preventive.

Sul piano metodologico, la valutazione del rischio muove dalla distinzione tra rischio inerente (concernente l'ipotesi di una totale assenza di controlli) e rischio residuale (calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati nel corso dell'attività di *assessment*).

La valutazione viene, poi, condotta sulla base di due fattori: il primo consiste nell'impatto, cioè le conseguenze derivanti dalla verificazione del rischio; il secondo riguarda la frequenza, vale a dire la probabilità che un dato rischio si verifichi. Ne deriva che, mentre l'esistenza di attività di controllo incide in misura significativa sulla probabilità di accadimento del rischio, l'impatto non subisce generalmente mutamenti in funzione della presenza delle stesse. Pertanto: il rischio inerente deriva dalla combinazione dell'impatto e della frequenza inerente (probabilità di accadimento di un evento futuro ed avverso non contrastata da alcuna attività di controllo); il rischio residuale deriva dalla combinazione dell'impatto e della frequenza residuale (probabilità di accadimento di un evento futuro ed avverso, mitigata dalle esistenti attività di controllo). Il rischio residuale potrà essere, quindi, uguale o inferiore rispetto al rischio inerente, a seconda dell'efficacia dei controlli in essere.

In ordine alle *scansioni procedimentali* dell'attività di *assessment*, queste si risolvono:

1. nell'analisi dell'*evoluzione dell'organigramma aziendale*; si tratta di un aspetto generalmente sottovalutato, ma di non trascurabile rilievo: consiste nell'appurare gli eventuali *mutamenti organizzativi* intervenuti nel tessuto aziendale, allo scopo di verificare se siano stati indotti da disfunzioni operative o da

violazioni comportamentali, che hanno reso un pregiudizio, anche solo potenziale, all'ente (si pensi, per fare un esempio, alla circostanza che un amministratore sia stato rimosso dalla carica in ragione di una mancata, efficace sorveglianza nell'area di sua pertinenza: la rimozione deve costituire l'occasione per accertare se, comunque, i sistemi di controllo in essere fossero adeguati o, per contro, inesistenti o troppo 'laschi');

2. nella *raccolta ed analisi delle informazioni*, funzionali alla comprensione della struttura organizzativa e dei processi aziendali, nonché alla definizione del perimetro dell'analisi;
3. nella *individuazione delle aree a rischio reato e di quelle strumentali*, tramite la predisposizione di *interviste* preliminari concernenti le aree aziendali coinvolte nel rischio reato di volta in volta considerato;
4. identificazione delle potenziali modalità di consumazione dei reati;
5. *identificazione e valutazione dei fattori di rischio specifici e dei controlli esistenti*, tramite l'effettuazione di interviste con i responsabili delle attività e l'esame dei controlli a presidio dei fattori di rischio.

Una volta individuato il rischio residuale, si tratta di appurare il suo grado di accettabilità rispetto al dettato del D.lgs. 231/2001, che prefigura, normativamente, il rischio tollerabile: il decreto, infatti, impone la costruzione di un *sistema di prevenzione* (idoneo, adeguato ed effettivo) *non aggirabile* se non con il ricorso a *condotte fraudolente*, che non siano state, peraltro, agevolate da un *omesso o insufficiente controllo* (v. art. 6, comma 1, lett. c) e d)).

7.3. Le procedure operative di gestione del rischio reato: lineamenti

Le procedure operative hanno, come obbiettivo strategico di fondo, quello della *cautela*, cioè l'apprestamento di *misure idonee a ridurre, continuativamente e ragionevolmente, il rischio reato*. Lo strumento per conseguite tale obbiettivo è la predisposizione di un *processo*, di un *sistema operativo*, cioè, che coinvolge una pluralità di soggetti e di funzioni.

I protocolli devono, perciò, contenere regole comportamentali ed operative munite di iper-descrittività: devono essere, cioè, altamente tassativi. Alla determinatezza si deve affiancare l'efficace attuazione, nel senso che lo strumento di prevenzione non deve risolversi in un supporto 'cartaceo', privo di vitalità. Questi due requisiti assumono un rilievo assolutamente strategico, se solo si pensa che il modello di prevenzione del rischio reato presenta, nel D.lgs. 231/2001, la caratteristica di essere "opponibile" in *giudizio*: nel caso dell'art. 6 (reati commessi da soggetti in posizione *apicale*), la prova, che incombe all'ente esibire, in ordine all'adozione e all'efficace attuazione del Modello, nonché alla sua fraudolenta elusione, ne fa venire meno la responsabilità; analogamente, *in sede cautelare*, detta prova, unitamente ad altre condizioni, determina l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive cautelari (art. 45); infine, nell'art. 7 (reati

commessi da soggetti *subordinati*), l'adozione e l'efficace attuazione del modello costituiscono il parametro di valutazione della *diligenza organizzativa* dell'ente. La circostanza, dunque, che si tratti di strumenti di prevenzione da riversare nel processo enfatizza ancora di più le istanze di iper-tassatività della cautela e l'effettività della stessa. Queste esigenze si traducono:

a. nella effettiva regolamentazione del processo, vale a dire nella predeterminazione delle scansioni deputate alla concretizzazione della pretesa cautelare e nella individuazione dei soggetti che hanno il presidio della funzione, per competenza ed immediatezza, inevitabilmente distinti per ruoli in omaggio al principio di segregazione delle funzioni;
b. nella *specificità e dinamicità* del protocollo, laddove il primo requisito evoca la sua aderenza sostanziale rispetto al rischio da contenere: vi deve, cioè, essere una *connessione di scopo tra la regola cautelare e il tipo di rischio (a sua volta ben determinato) che si intende ridurre*; il secondo requisito mette capo all'*adeguatezza diacronica* del protocollo, cioè alla necessaria *prontezza del suo adeguamento*, in ragione sia della presenza di segnali di insufficienza operativa che dell'insorgenza di modifiche strutturali e strategico-operative dell'ente, che impongano di ridisegnare (adeguandole sollecitamente) le modalità della cautela;
c. nel garantire la *completezza dei flussi informativi*, che rivestono un ruolo assolutamente centrale sul versante dell'effettività della prevenzione: sia per quanto concerne lo sviluppo dinamico del procedimento e delle decisioni, sia per quanto riguarda le comunicazioni verso il vertice dell'ente e l'organismo di vigilanza;
d. nell'agevolare l'*emersione delle violazioni*: non soltanto nelle loro forme più gravi, ma anche di quelle che si traducono in una deviazione dalle regole di *compliance;* dunque, va predisposto un adeguato e sollecito sistema di segnalazione e di rilevazione dell'illecito, che metta immediatamente in condizione di intervenire l'organismo di vigilanza;
e. nella *documentazione formale* delle attività concernenti il protocollo e nella loro corretta *archiviazione*;
f. nel *monitoraggio e controllo di linea*, da esercitare in modo concomitante e contestuale ad un primo livello dagli operatori che intervengono sul processo e dal responsabile del processo: dunque, ricorso al presidio e all'osservazione diretta, applicazione delle procedure e delle verifiche di conformità, da attuare, quando possibile, tramite *check-list*[9], controlli automatici ed informatici, visti ed autorizzazioni, controlli incrociati di più addetti, ecc.

[9] La *check-list* fa sì che, ad esempio, la funzione proponente un'iniziativa non possa trasmettere la richiesta a quella decidente se non ha svolto tutte le attività preparatorie previste dalla procedura (visivamente incarnata dalla 'spuntatura' della *list*: ove ciò avvenisse, la funzione decidente dovrebbe ri-trasmettere la richiesta alla funzione proponente perché proceda al completamento delle attività di pertinenza).

8. ORGANIZZAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è organizzato come segue: una **parte introduttiva** che descrive gli argomenti trattati, definendo il campo di applicazione del Modello.

Una **parte centrale** che costituisce il corpo del documento in cui si riportano le parti speciali analizzate:

- La "**Parte Speciale A**" è riferita alle attività che possono condurre la Società a commettere reati nell'ambito di rapporti con la Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento ai reati di concussione, corruzione, induzione indebita e traffico di influenze illecite;
- La "**Parte Speciale B**" è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione del reato di truffa e di frode in danno di soggetti pubblici e reati di turbativa;
- La "**Parte Speciale C**" è dedicata ai reati societari;
- La **"Parte Speciale D"** è dedicata alla gestione del rischio connesso ai reati di criminalità organizzata;
- La "**Parte Speciale E**" è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati contro il patrimonio, con particolare riferimento ai reati di riciclaggio e autoriciclaggio nonché al delitto di trasferimento fraudolento di valori;
- La **"Parte Speciale F"** è dedicata alla gestione dei rischi connessi alla sicurezza sul lavoro e, dunque, ai reati di omicidio e lesioni colpose;
- La **"Parte Speciale G"** è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati ambientali.
- La "**Parte Speciale H**" è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati tributari;
- La **"Parte Speciale I"** alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati collegati all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- La "**Parte Speciale L**" è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- La **"Parte Speciale M"** è riferita alle attività che possono cagionare atti di razzismo e xenofobia;
- La **"Parte Speciale N"** è dedicata è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di delitti informatici e al trattamento illecito dei dati;
- La **"Parte Speciale O"** è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati di contrabbando.

- La **"Parte Speciale O"** è dedicata alla gestione del rischio derivante dalla commissione di reati contro l'industria e il commercio.

Con riferimento a tali reati, il Modello individua:

a. la struttura dei reati presupposto nelle aree a rischio;
b. le funzioni aziendali esposte al rischio reato;
c. gli elementi essenziali delle procedure operative e i principi generali di comportamento rivolti a ridurre ragionevolmente il rischio reato;
d. l'indicazione dei Responsabili dei processi a rischio reato.

Le *procedure operative* si ispirano al *principio di segregazione delle funzioni*, in base al quale i soggetti che intervengono in una fase non possono svolgere alcun ruolo nelle altre fasi del processo decisionale. La separazione dei compiti risponde all'esigenza di evitare che il processo decisionale, o una parte rilevante di esso, resti nelle mani di un'unica funzione, con il rischio di ingenerare conflitti di interessi e dissimmetrie informative capaci di far lievitare il rischio reato.

Viene, poi, stabilito che ciascuna operazione deve rispondere al requisito della *tracciabilità*, sì da risultare *individuabile, verificabile e trasparente.*

9. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO REATO

L'analisi dei rischi ai fini della predisposizione del Modello 231 implica la valutazione circa la probabilità che un evento o un comportamento possano verificarsi all'interno dell'azienda, compromettendone la capacità competitiva, la redditività o, addirittura, la stessa esistenza, soprattutto nel caso in cui le sanzioni che dovessero essere irrogate appartengano alla categoria delle sanzioni interdittive.

Per identificare le cd. aree sensibili in quanto più esposte alla possibile commissione di reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, si è deciso di procedere intervistando i cd. *process owner* e, in generale, le figure "apicali" della Società.

L'analisi è proseguita individuando le prassi già in vigore idonee a prevenire la commissione di reati e a presidiare il rischio individuato.