First One S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Data	Revisione	Approvazione
28/02/2025	00	Prima emissione - Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. GLOSSARIO E DEFINIZIONI 3
2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 6
2.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 6
2.2. Le fattispecie di reato presupposto 7
2.3. I reati commessi all'estero (ex Art. 4 del Decreto) 16
2.4. Le sanzioni previste dal Decreto 16
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 20
3.1. Le previsioni del Decreto e la valenza esimente del Modello 20
3.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria 21
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIRST ONE 21
4.1. First One: il profilo e l'attività 21
4.2. Il Gruppo Agrifarma e la responsabilità da reato nei Gruppi di impresa 22
4.3. La finalità e la struttura del Modello 22
4.4. L'approvazione, la modifica e l'aggiornamento del Modello 23
4.5. L'Attuazione del Modello 24
4.6. La Mappatura delle aree a rischio 24
4.7. I Reati rilevanti per First One 25
5. IL MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE 26
5.1. Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi 26
5.2. Sistema di deleghe e poteri 26
5.3. Principi di controllo e procedure organizzative 27
5.4. Sistema di controllo in materia di ambiente salute e sicurezza 27
5.4.1. La Salute e sicurezza 28
5.5. Controllo di Gestione e i flussi finanziari 28
6. IL CODICE ETICO 29
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE 29
7.1. Le Misure previste nei confronti dei Lavori Dipendenti non Dirigenti e Dirigenti 29
7.1.1. Le Misure previste nei confronti dei Lavoratori non Dirigenti 30
7.1.2. Le Misure previste nei confronti dei Lavoratori Dirigenti 31
7.2. Le Misure previste nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione 31
7.3. Le Misure previste nei confronti dei Revisori 31
7.4. Le Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 32
7.5. Le Misure nei confronti degli Stakeholder 32

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 33
8.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza 33
8.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza 33
8.3. I Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'OdV 35
8.4. Le Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 35
8.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza 37
8.6. L'informativa verso l'Organismo di Vigilanza 37
8.7. Gli Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali 39
8.8. La raccolta e la conservazione delle informazioni 40
9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING 41
10. LA COMUNICAZIONE 41
11. LA FORMAZIONE 41

1. GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Di seguito si riporta una legenda delle nozioni comunemente utilizzate all'interno del presente documento:

Attività sensibili (anche «a rischio»)	Attività aziendali nel cui ambito potrebbero crearsi le occasioni, le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati contemplati dalla normativa.
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale; quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la società verso terzi.
Consulenti	Coloro i quali forniscono informazioni e pareri e assistono la società nello svolgimento di determinati atti, in virtù di comprovata esperienza e pratica in specifiche materie.
Decreto	Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto vigente.
Destinatari	I soggetti ai quali si applicano tutte le disposizioni del Modello.
Dipendenti	Persone "sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente" (ai sensi dell'Art. 5, co.1, lett. *a*) e *b*) del Decreto), ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato (anche stagionale), di qualsivoglia natura, con la Società.
Ente	Ai sensi del Decreto, qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato, o meno, di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico.
Esponenti Aziendali	I soci, l'organo amministrativo e i componenti degli altri organi sociali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale (es. responsabile di stabilimento), per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del Decreto.

Fornitori	Coloro che forniscono beni o servizi nei confronti della Società.
Gruppo Agrifarma	Il Gruppo Agrifarma è composto dalle seguenti Società: Agrifarma SpA, Arcaplanet SA, First One Srl e Arca Vet Srl (Newco).
Modello 231	Il presente Modello e i suoi allegati, nonché gli altri documenti elencati in premessa come facenti parte integrante dello stesso.
Norme	Gli atti normativi – italiani, stranieri o sovranazionali – comunque denominati (compreso il presente Modello e il Decreto), nella loro versione in vigore al momento del fatto, anche per effetto di modifiche successive, e comprensivi delle norme o prescrizioni richiamate, primarie, secondarie, ovvero frutto dell'autonomia privata.
Organismo di vigilanza, Organismo, OdV	Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello (ai sensi dell'Art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto).
Partner	Controparti contrattuali con cui la Società addivenga a forme di collaborazione contrattualmente regolate (es. joint venture, ATI).
Pubblici ufficiali	Ai sensi dell'Art. 357 c.p., sono «coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi».
Reato	I reati previsti dal Decreto 231 e, più in generale, dalle norme dallo stesso richiamate, nonché ogni altra fattispecie di illecito per la quale in futuro dovesse essere prevista la responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto.
Società	È la Società First One S.r.l.

Soggetti apicali	Gli esponenti aziendali e i soggetti che, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dello stesso" (Art. 5 comma 1 lett. a).
Soggetti Pubblici	Le amministrazioni pubbliche, quindi le aziende e le amministrazioni dello Stato, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, i concessionari di servizi pubblici, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio, nonché i componenti degli Organi comunitari, i funzionari e gli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari delle comunità europee, le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le comunità europee e coloro che, nell'ambito di altri stati membri dell'Unione Europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

In esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche il "**Decreto**"), recante la *''Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, il Legislatore italiano ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano.

Ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, il Legislatore delegato ha dunque superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo a carico degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, anche collettivamente indicati come 'Enti' e singolarmente come 'Ente'), ad esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e di quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, un regime di responsabilità amministrativa assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale. Tale responsabilità insorge nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, **nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi,** come specificato all'Art. 5 del Decreto:

i) da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei c.d. **soggetti in posizione apicale**);

ii) da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. **soggetti in posizione subordinata**).

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita cioè ai risultati effettivi della sua condotta (cioè ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in favore dell'Ente stesso).

Tuttavia, con riguardo ai reati colposi in materia di salute e sicurezza difficilmente l'evento lesivo o la morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto rapportarsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza, ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (Art. 5 co. 2 Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

È opportuno precisare che non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati possono implicare una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (c.d. reati presupposto).

È dunque previsto come l'ente possa essere esente dalla responsabilità da reato, ma le condizioni di tale esenzione dipenderanno dalla qualifica rivestita dall'autore del reato:

- se il soggetto attivo del reato si trova in una posizione apicale all'interno dell'ente, quest'ultimo potrà sottrarsi a responsabilità solo dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato i modelli di gestione idonei a prevenire la commissione di reati;
- se il reo si trova in posizione subordinata, deve essere l'accusa a dimostrare in giudizio che il modello di gestione adottato non era idoneo o non era stato adeguatamente attuato.

2.2. Le fattispecie di reato presupposto

Si riporta di seguito l'elencazione dei reati e degli illeciti amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001.

a) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto)

- Peculato (limitatamente al primo comma) (Art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (Art. 314-bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.);
- Malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.);
- Concussione (Art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p. – Art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (Art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (Art. 319-bis, c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p., co. 2 – Art. 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (Art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art. 353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (Art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (Art. 2. L. 23/12/1986, n.898);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle comunità europee (Art. 640 c.p., co. 2, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (Art. 640-ter c.p.);
- Traffico di influenze illecite (Art. 346-bis c.p.).

b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto)

- Documenti informatici (Art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (Art. 615-ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (Art. 615-quater c.p.);

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (Art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (Art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (Art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (Art. 635-quater.1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (Art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (Art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
- Estorsione (Art. 629 co. 3 c.p.);
- Art. 174-sexies (L. 22 aprile 1941 n. 633).

c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto)

- Associazione per delinquere (Art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (Art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 del DPR 309/90, comma 7-bis aggiunto dal D.lgs. n. 202/2016);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (Art. 407, comma 2, lettera a), numero 5) c.p.p.).

d) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (Art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (Art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (Art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (Art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in

circolazione di valori di bollo falsificati (Art. 459 c.p.);

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (Art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (Art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (Art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).

e) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali come segni mendaci (Art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater c.p.).

f) Reati societari (Art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (artt. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (Art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (Art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (Art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (Art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (Art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (Art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (Art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale sociale (Art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (Art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (Art. 2635 c.c., terzo comma);
- Istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (Art. 2637 c.c.);

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Art. 54 D.Lgs. 19/2023);
- Falso in prospetto (Art. 173-bis D.Lgs. 58/1998).

g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto)

- Associazioni sovversive (Art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (Art. 270 bis 1 c.p);
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (Art. 270-quater 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-quinquies 1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (Art. 270-quinquies 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (Art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (Art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (Art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (Art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (Art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (Art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (Art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (Art. 1 L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (Art. 2, L. n. 342/1976);
- Sanzioni (Art. 3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (Art. 5, D.lgs. n. 625/1979);
- Finanziamento al terrorismo (Art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Art. 1 D.L. 15/12/1979 n. 625 convertito, con modificazioni, nella legge 6 Febbraio 1980 n. 15).

h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.).

i) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (Art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (Art. 600-ter c.p., commi 1 e 2);
- Detenzione di materiale pornografico (Art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (Art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (Art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (Art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.).

j) Abusi di mercato (Art. 25-sexies del Decreto)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate. (Art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (Art. 185 TUF).

k) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- Divieto di manipolazione del mercato (Art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (Art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

l) Reati transnazionali (L.146/2006)

La legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell'ente per la realizzazione di un "reato transnazionale", ossia di un reato:

- punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato;
- commesso in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, quando una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, quando in tale reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero commesso in uno Stato, ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;

Questi i reati-presupposto previsti nell'ambito della categoria di illeciti in oggetto ex Art. 10 L. 146/2006:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (Artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);

- l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'Art. 3 della Legge n. 146/06 (Art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine, nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'Art. 3 della Legge n. 146/06 (Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25-octies, D.Lgs. 231/01.

m) Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (Art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (Art. 590, comma 3, c.p.).

n) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (Art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (Art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (Art. 648-ter.1 c.p.).

o) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (Art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512-bis c.p.).

p) Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto)

In materia di tutela penale dei diritti di proprietà industriale, l'Art. 15, co. 7 lett. C), della legge 23 luglio 2009, n. 99 ha infine inserito nel d.lgs. n. 231/2001 l'Art. 25-novies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di cui ai seguenti articoli della legge 22 aprile 1941, n. 633:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (Art. 171, primo comma, lettera a-bis); e terzo comma;
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in

locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis comma 1)

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (Art. 171-bis comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (Art. 171-ter);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (Art.171-septies);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (Art. 171-octies).

q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.).

r) Reati ambientali (Art. 25-undecies del Decreto)

- Inquinamento doloso provocato dalle navi (d.lgs. 202/07, Art. 8 co. 1 e 2);
- Inquinamento colposo provocato dalle navi (d.lgs. 202/07, Art. 9 co. 1-2);
- Attività di gestione non autorizzata di rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 256 co 1-3, 4, 5-6);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (Bonifica dei siti) (d.lgs. 152/2006, Art. 257 co. 1-2);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d.lgs. 152/2006, Art. 258 co. 4);
- Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 259 co. 1);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (d.lgs. 152/2006, Art. 260-bis, commi 6, 7 (secondo e terzo periodo) e 8);
- Sanzioni (d.lgs. 152/2006, Art. 279 co. 5 in relazione al comma 2);
- Inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (Inquinamento ambientale colposo e Disastro Ambientale colposo) (Art. 452-quinquies c.p.);

- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (Delitti associativi aggravati, ovvero associazione a delinquere e associazione a delinquere di stampo mafioso aggravati in materia di delitti contro l'ambiente) (Art. 452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (Art.1 commi 1 e 2; Art. 2 commi 1 e 2; Art. 3-bis comma 1; Art. 6 comma 4 Legge n.150 del 7 febbraio 1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (Art. 3 comma 6, Legge n. 549, del 28 dicembre 1993);
- Violazioni connesse alle autorizzazioni in materia di acque reflue industriali (Art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13 del D. Lgs. 152/2006).

s) Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 22 co 12, 12bis d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12, co. 3, 3-bis e 3-ter, 5 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

t) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.).

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

- Frode in manifestazioni sportive (Articolo 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (Articolo 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).

v) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 d.lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (Art. 4 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Omessa dichiarazione (Art. 5 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni (Art. 8 co. 1 e 2-bis d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (Art. 10-quater d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 d. lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

w) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto)

- Diritti doganali e diritti di confine (Art. 27 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024)
- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78. lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024);
- Misure di sicurezza patrimoniali - Confisca (Art. 94 d.lgs. n.141 del 26 settembre 2024).

x) Reati contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del Decreto)

- Furto di beni culturali (Art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (Art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (Art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (Art. 518-quaterdecies c.p.).

y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies del Decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (Art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518-terdecies c.p.).

In relazione agli illeciti sopra elencati, giova sottolineare come, nell'ambito dell'attività di monitoraggio dei rischi riportata nella Parte Speciale del presente Modello, la "sensibilità" delle aree e dei processi aziendali in relazione a ciascuno dei reati-presupposto previsti dalla normativa è stata valutata in seguito all'individuazione delle fattispecie che possono effettivamente verificarsi con riferimento alla gestione

operativa della Società, focalizzando l'attività di *risk assessment* e orientandola in maniera specifica in base al dettato normativo.

2.3. I reati commessi all'estero (ex Art. 4 del Decreto)

Secondo quanto espressamente stabilito nel Decreto, l'Ente potrebbe essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di reati commessi all'estero. Tale responsabilità si fonda sui seguenti presupposti:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;

b) la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano e ne risponde solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.4. Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'Art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni. A norma dell'Art. 9 le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

A. sanzioni pecuniarie;
B. sanzioni interdittive;
C. confisca;
D. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attributi al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'Art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

A. <u>Le sanzioni pecuniarie:</u>

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per ''quote'', in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote, sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'Art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (Art. 11 comma 2). Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile di una pluralità di illeciti amministrativi commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo. In ogni caso l'ammontare della sanzione pecuniaria non può essere comunque superiore alla somma delle sanzioni applicabili a ciascun illecito (Art. 21).

Il Decreto prevede altresì ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria, allorquando l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato risulti di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le

conseguenze dannose o pericolose del reato, o si è comunque adoperato in tal senso. La sanzione pecuniaria è, infine, ridotta nel caso in cui l'ente abbia adottato e reso operativo un modello idoneo alla prevenzione di reati della specie di quello verificatosi.

B. Le sanzioni interdittive:

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II dell'Art. 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il Giudice competente in relazione al procedimento penale a carico della persona fisica, deciderà altresì in ordine al tipo e durata delle sanzioni interdittive, tenendo conto dei fattori meglio specificati dall'Art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, quando è già stata accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (Art. 17):

a) 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;

b) 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;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se 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. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

B.1 Commissariato giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (Art. 15):

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente.

Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il commissario non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice.

In caso di commissariato giudiziale, è prevista la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività.

La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

C. La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (Art. 19 co. 1).

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (Art. 19 co. 2).

D. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (Art. 18).

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, a norma dell'Art. 19 (Art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art. 54).

Laddove il sequestro preventivo, eseguito ai fini della confisca per equivalente prevista dal comma 2 dell'Art. 19, abbia ad oggetto società, aziende ovvero beni, ivi compresi i titoli, nonché quote azionarie o liquidità anche se in deposito, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo e la gestione agli organi societari esclusivamente al fine di garantire la continuità e lo sviluppo aziendale, esercitando

i poteri di vigilanza e riferendone all'autorità giudiziaria. In caso di violazione della predetta finalità, l'autorità giudiziaria adotta i provvedimenti conseguenti e può nominare un amministratore nell'esercizio dei poteri di azionista (Art. 53).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

3.1. Le previsioni del Decreto e la valenza esimente del Modello

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'Art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche **"Organismo di Vigilanza"** o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");

c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La responsabilità stabilita dalla norma è, pertanto, ricondotta alla c.d. «colpa di organizzazione», ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di opportuni standard di controllo attinenti all'organizzazione e all'attività della medesima.

L'esonero dalla responsabilità non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia, nonché quello dell'effettiva attuazione. Alcune indicazioni sul contenuto del Modello, in particolare, al comma 2 dell'Art. 6, è previsto che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Lo stesso Art. 6 al successivo comma 2-bis (con il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 da parte dello Stato italiano mediante l'emissione del D.Lgs. 24/2023), prevede la predisposizione di canali di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*), il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e (per maggiori dettagli in merito al sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società, si faccia riferimento al capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello 231).

Nel caso in cui uno degli illeciti previsti dalla norma sia commesso da un soggetto in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello implica che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'Art. 7).

I successivi commi 3 e 4 dell'Art. 7 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di cui all'Art. 5, lett. a) e b). Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di

attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), sub Art. 6, comma 2).

Come si vedrà in seguito nel dettaglio, il Modello è stato predisposto dalla Società First One S.r.l., allo scopo di soddisfare i requisiti e perseguire gli obiettivi sopra elencati. Nella definizione del Modello ci si è altresì ispirati, oltre alle Linee Guida di categoria di seguito richiamate, alla più significativa giurisprudenza in materia e alle buone prassi nazionali e internazionali in tema di risk management e *corporate governance*.

3.2. Le Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria

L'Art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, già nel 2002, ha emanato delle Linee Guida (di seguito, anche "Linee Guida"), mantenute costantemente aggiornate. Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida che diventano dunque un imprescindibile punto di partenza per la costruzione del Modello. In sintesi, le principali Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- definire specifici obblighi informativi sia nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali (e in particolare sulle attività ritenute a rischio) sia da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;
- adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIRST ONE

4.1. First One: il profilo e l'attività

First One S.r.l. è una Società del Gruppo Agrifarma specializzata nelle attività di produzione, lavorazione, confezionamento e commercio, in ogni forma, sia in Italia che all'estero, di mangimi, alimenti nonché di ogni altro prodotto ritenuto idoneo all'alimentazione degli animali, in particolar modo degli animali domestici.

La Società inoltre ha una sede produttiva dedicata alla produzione di cibo per animali d'affezione e il processo di produzione del PET FOOD secco è stato orientato alle "Best Available Techniques" (BAT) di cui alla Decisione di Esecuzione (UE) 2019/2031 della Commissione Europea del 12 novembre 2019.

L'organico aziendale è composto da dipendenti suddivisi tra i vari reparti (Macinazione, Carni, Estrusione, Confezionamento, Manutenzione, Magazzino e Ufficio).

4.2. Il Gruppo Agrifarma e la responsabilità da reato nei Gruppi di impresa

Agrifarma S.p.A., in qualità di soggetto capogruppo del Gruppo Agrifarma, assolve il proprio ruolo di coordinamento e di direzione strategica e decisionale all'interno del Gruppo Agrifarma, monitorando il perseguimento degli obiettivi strategici delle singole società operative e supervisionando le politiche di concreta attuazione di tali strategie sul mercato di riferimento, nonché sull'andamento gestionale. Tra le società controllate da Agrifarma S.p.A. rientrano First One S.r.l. e Arcavet S.r.l. Tali Società, in quanto entità giuridiche autonome, sono dotate di propri Organi Amministrativi, con piena responsabilità per la conduzione della Società.

La Società ha inoltre predisposto specifici contratti Intercompany a disciplina dei servizi infragruppo. A tal proposito, nell'ambito dei rapporti inerenti alle attività svolte dalle Società del Gruppo Agrifarma, all'interno del presente Modello è stata posta particolare attenzione allo svolgimento delle attività infragruppo al fine di indicare puntualmente le singole attività sensibili e i relativi rischi sottostanti. In particolare, nell'ambito delle parti speciali del Modello di ogni Società, vengono puntualmente identificate le attività svolte in service verso altre Società del Gruppo e/o esternalizzate.

In coerenza con le indicazioni fornite dalla giurisprudenza, la controllante, nell'ambito di un Gruppo, potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante.

4.3. La finalità e la struttura del Modello

La scelta di dotarsi del Modello 231 è volta a stabilire modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguimento dell'oggetto sociale, in ossequio alla normativa vigente e ai fondamentali principi di etica e di *corporate social responsibility*, già ampiamente diffusi all'interno della realtà aziendale. In tale ottica, attraverso l'adozione del Modello 231, la Società ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, gestionali e di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie di attività, e con quali limiti di importo;
- evitare eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando concretamente il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la tracciabilità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

La Società First One S.r.l., alla luce delle modifiche normative che hanno interessato il decreto 231/2001 negli ultimi anni e soprattutto delle numerose variazioni della struttura organizzativa e operativa, ha ritenuto di dotarsi di un Modello 231 e di tenerlo aggiornato.

Il Modello della Società è costituito da:

A) Parte Generale nella quale, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e del ruolo dell'Organismo di Vigilanza, sono rappresentati sinteticamente gli elementi che, in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria, compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure interne;
- il sistema di controllo di gestione;
- il Codice Etico di Gruppo;
- il Sistema Disciplinare;
- la Comunicazione e la formazione;
- la disciplina del *Whistleblowing*.

B) Parte Speciale all'interno della quale sono riportati gli aspetti specifici inerenti ai rischi ed alle misure di sicurezza implementati a mitigazione degli stessi, e che in particolare comprende:

- elenco delle aree a rischio identificate all'interno della società;
- i processi c.d. "sensibili", all'interno di ciascuna area, al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati sopra indicati;
- i *process owner* coinvolti nell'esecuzione e gestione di tali processi "sensibili" e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati sopra indicati;
- elenco delle tipologie di reato astrattamente rilevanti ed elenco dei reati astrattamente ipotizzabili con riferimento a ciascun processo sensibile;
- le principali procedure e presidi di controllo da rispettare, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati sopra indicati.

La presente Parte Generale è accompagnata dai documenti che, rappresentativi di alcuni protocolli, completano il quadro dell'organizzazione, della gestione e del controllo della Società, costituendone parte integrante, quali il Codice Etico di Gruppo e il Sistema Disciplinare. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il Modello della Società adottato ai sensi del Decreto 231/01.

In conformità con quanto stabilito nell'ambito delle più recenti Linee Guida Confindustria, inoltre, la Società ha proceduto ad integrare i controlli a presidio dei rischi previsti nella Parte Speciale del Modello, con i controlli individuati nell'ambito delle attività.

4.4. L'approvazione, la modifica e l'aggiornamento del Modello

I modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, atti di emanazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

Il Decreto prevede la necessità di aggiornare il Modello, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della Società e la sua concreta operatività. Pertanto, il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, da parte del Consiglio di Amministrazione, unitamente alle Funzioni aziendali eventualmente interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, in occasione di:

- modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001, soprattutto in relazione ai reati presupposto ivi

contemplati;

- variazioni significative della struttura organizzativa;
- introduzione di nuove attività e/o nuovi servizi che ne modifichino in modo non marginale l'assetto organizzativo;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- in ogni altro caso in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza, in forma scritta, al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Come peraltro chiarito dalle Linee Guida, il CdA, pur con l'istituzione dell'OdV ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice civile e dallo Statuto della Società, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione e all'efficace attuazione del Modello nonché al funzionamento dell'OdV stesso.

4.5. L'Attuazione del Modello

L'adozione del presente Modello costituisce il punto di partenza del processo di conduzione dinamica del Modello stesso.

Per la fase di attuazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione e Consiglieri Delegati, supportati dall'Organismo di Vigilanza, saranno responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello ivi comprese le procedure operative.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Funzione cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.

4.6. La Mappatura delle aree a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto dispone che il Modello 231 deve prevedere un meccanismo volto a "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce un documento aziendale denominato "*Mappatura delle aree a rischio*".

Tale analisi è volta ad assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- individuare le Funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- specificare le fattispecie di reato ipotizzate;
- specificare le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuare gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

4.7. I Reati rilevanti per First One

Le classi delle fattispecie di reato presupposto per cui si sono evidenziate aree di rischio nell'ambito della struttura organizzativa di First One, sono quelle indicate nei seguenti articoli del Decreto:

1. delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
4. reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis D.Lgs. 231/01);
5. delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
6. reati societari e corruzione tra privati (Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001);
7. delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01);
8. omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001);
9. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
10. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001);
11. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001);
12. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001);
13. reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
14. impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001);
15. reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Per maggiori approfondimenti si rimanda alla Parte Speciale al paragrafo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

5. IL MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

Il Modello di Corporate Governance di First One, e in generale, tutto il sistema organizzativo è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi. La struttura di First One è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantirle la massima efficacia ed efficienza operativa.

In tal senso, First One adotta un assetto di governance che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Revisore Legale dei Conti. Nello specifico, di seguito, si trattano i diversi attori presenti nel sistema organizzativo e di controllo adottato dalla Società, specificandone i ruoli e le interrelazioni anche tramite il rinvio a specifici documenti. In particolare:

- **Assemblea**: l'Assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservata dalla legge o dallo Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione (CdA)**: Il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da quattro membri, compreso il Presidente. Tutti i poteri attribuiti al Consiglio di Amministrazione sono formalizzati nella Visura di First One;
- **Società di Revisione**: Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una primaria società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze in applicazione del decreto legislativo n. 39/2010.

5.1. Responsabilità organizzative e poteri autorizzativi

Come chiarito dalla Linee Guida, il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

La struttura organizzativa della Società è stata formalizzata in un organigramma che individua le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

5.2. Sistema di deleghe e poteri

Il Sistema di deleghe e poteri ha lo scopo di:

- attribuire ruoli e responsabilità a ciascuna Funzione aziendale;
- individuare le persone fisiche che possono operare in specifiche attività aziendali;
- formalizzare le attribuzioni dei poteri decisionali e la loro portata economica.

Tra i principi ispiratori di tale sistema vi sono una chiara e organica attribuzione dei compiti, onde evitare sovrapposizioni o vuoti di potere, nonché la segregazione delle responsabilità e la contrapposizione degli interessi, per impedire concentrazioni di poteri, in ottemperanza ai requisiti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il sistema delle deleghe e dei poteri deve essere coerente con le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi maggiormente significativi e con i livelli di tolleranza al rischio stabiliti. In particolare, l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni della Società in relazione ad attività a rischio reato deve:

- essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indicare con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;

- prevedere limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- prevedere soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disporre l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- essere disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla Società.

La Società si impegna pertanto a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni e dei compiti di ciascun dipendente.

5.3. Principi di controllo e procedure organizzative

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo e nel rispetto dei principi del Modello e di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la Società è dotata di un insieme di procedure scritte volte a regolare i comportamenti nelle varie attività operative e a consentire i controlli, preventivi e successivi, di correttezza delle operazioni per garantire l'effettiva uniformità di comportamento all'interno della Società, nel rispetto delle disposizioni normative che ne regolano l'attività. In questo contesto, pertanto, la Società si impegna ad assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- ***"ogni operazione o transazione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"***: con tale principio la Società intende assicurarsi che, specialmente nelle attività risultate a rischio, sussista un adeguato supporto documentale (c.d. "*tracciabilità*") su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. Al fine di rispettare tale principio, per ogni operazione si deve facilmente individuare chi ha autorizzato l'operazione, chi l'ha materialmente effettuata, chi ha provveduto alla sua registrazione e chi ha effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni può essere assicurata anche tramite l'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione, consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- ***"nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo aziendale"***: il sistema di controllo deve verificare se sussistano nella Società processi che vengano gestiti da un solo soggetto e, provvedere, in tal caso, a porre in essere le necessarie modifiche in modo tale da assicurare il c.d. principio di "separazione dei ruoli". Tale requisito può essere garantito provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le varie fasi di cui si compone il processo e, in particolare, quella dell'autorizzazione, della contabilizzazione, dell'esecuzione e del controllo;
- ***"i controlli effettuati devono essere documentati"***: le procedure con cui vengono effettuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate (self assessment, indagini a campione, etc.) e la correttezza dei risultati emersi (es.: report degli audit).
  Le Procedure sono costantemente aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'OdV, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del Modello, senza che ciò dia luogo a modifica del Modello stesso. Le Procedure vengono diffuse attraverso la funzione Qualità di First One mediante specifica attività di comunicazione e vengono messe a disposizione di tutti i relativi Destinatari tramite pubblicazione nell'intranet aziendale e/o nella bacheca. Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza delle Procedure e di rispettarle nell'esercizio dei compiti loro assegnati.

5.4. Sistema di controllo in materia di ambiente salute e sicurezza

La gestione degli aspetti connessi alla salute e sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- alla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- alla programmazione della prevenzione complessivamente intesa come tutela delle condizioni di lavoro e dell'ambiente, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo - e

quindi gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla informazione e formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in considerazione dei rispettivi ruoli nel sistema di sicurezza;
- a regolare manutenzione degli ambienti e degli impianti, con particolare riguardo alla manutenzione delle disposizioni di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- a predisposizione delle misure di sicurezza e di emergenza.

Le modalità operative per il corretto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati è definito all'interno dei principi di comportamento definiti nella Parte Speciale del Modello.

First One riconosce e promuove la salvaguardia dell'ambiente e contribuisce allo sviluppo sostenibile del territorio e all'individuazione delle soluzioni di minor impatto ambientale, come anche previsto nel Codice Etico di Gruppo.

5.4.1. La Salute e sicurezza

First One è impegnata nel rispetto della salute e sicurezza in quanto riflette il proprio impegno, obbligo e visione strategica della Società e del Gruppo Agrifarma in merito alla sicurezza.

La Società si impegna a fornire un quadro per stabilire gli obiettivi di sicurezza e valutare la prestazione dell'organizzazione in materia di sicurezza rispetto a tali obiettivi. I principali riferimenti per la definizione e il monitoraggio degli obiettivi di sicurezza sono:

- i piani di azione e responsabilità redatti a valle di riunioni del riesame;
- il set di indicatori e l'analisi dei trend anomali;
- il processo di gestione del rischio.

5.5. Controllo di Gestione e i flussi finanziari

L'Art. 6, co. 2, lett. c) del Decreto, in precedenza richiamato, stabilisce la necessità che i modelli prevedano "*modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*". La disposizione trova la propria ratio nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie degli enti (es. costituzione di fondi fuori bilancio per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di formalizzazione e proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi di ogni processo, impediscano una gestione impropria delle risorse finanziarie dell'ente.

Sempre sulla base dei principi indicati nelle suddette Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sulla segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, segregazione che è adeguatamente formalizzata e per la quale è prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, la trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire: - l'agevole e puntuale registrazione contabile; - l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti; - la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretative.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la Società adotta specifiche procedure con il fine di regolamentare i processi di gestione dei flussi finanziari. Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione delle regole in esse previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare previsto dal medesimo.

6. IL CODICE ETICO

La Società First One S.r.l. attribuisce un'importanza determinante ai principi ispiratori della propria *corporate governance*, intesa come sistema di governo finalizzato ad un'ottimale gestione organizzativa.

Tale importanza si traduce nell'adozione di una disciplina interna e di un sistema di valori aziendali che coniugano il perseguimento dell'oggetto sociale con la piena conformità alle normative e l'adesione ai più elevati standard etici.

Lo strumento attraverso il quale la Società intende perseguire detti obiettivi e che contiene importanti presidi atti a prevenire la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi è il Codice Etico.

Attraverso l'approvazione del Codice Etico di Gruppo, la Società persegue il fine di contribuire a rafforzare la cultura della legalità come valore fondante, oltre ad offrire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nella propria attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il D.Lgs. n. 231/2001, all'Art. 6, co. 2, lettera c), prevede espressamente per l'ente l'onere di «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello».

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello costituisce una condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare avverrà ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

7.1. Le Misure previste nei confronti dei Lavori Dipendenti non Dirigenti e Dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, del Codice Civile e degli obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, con particolare riferimento alle prescrizioni e alle procedure di controllo previste nelle Parti speciali, costituisce illecito disciplinare che dà luogo all'avvio di un procedimento ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ad eventuali normative speciali applicabili e ai CCNL applicati da First One e, in particolare, ai sensi dell'art. 222 C.C.N.L. dipendenti Alimentari Industria.

7.1.1. Le Misure previste nei confronti dei Lavoratori non Dirigenti

Le violazioni delle regole di comportamento dettate nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

Pertanto, la tipologia di sanzioni irrogabili è quella prevista dalla competente contrattazione collettiva (CCNL), tenuto conto della particolare delicatezza del sistema e della gravità delle violazioni del Modello. Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Funzione Amministrazione delle Risorse Umane di Agrifarma SpA.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni. In particolare:

- **ammonizione verbale - biasimo verbale:** incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" biasimo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società (mancanze lievi);
- **ammonizione scritta – biasimo scritto:** incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- **multa**: incorre nel provvedimento della "multa non superiore all'importo di tre ore della normale

retribuzione di cui all'art. 49 del CCNL applicato", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**: incorre nel provvedimento della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nell'esecuzione dei comportamenti di cui ai punti precedenti. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- **licenziamento**: incorre nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge", il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio; il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del 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 venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti", ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

7.1.2. Le Misure previste nei confronti dei Lavoratori Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, applica nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

7.2. Le Misure previste nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

7.3. Le Misure previste nei confronti dei Revisori

Nei confronti dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, l'Organo Amministrativo provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non risultano coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico di Gruppo e che arrechino o possano arrecare danno alla Società;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute e/o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico di Gruppo e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato

sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni e/o delle procedure contenute e/o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico di Gruppo e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.4. Le Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice Etico di Gruppo, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Organo Amministrativo.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'Organo Amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

In particolare, si prevede che:

a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda;

b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

7.5. Le Misure nei confronti degli Stakeholder

La violazione da parte degli stakeholder (es. fornitori, partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società) delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere l'azienda costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra rilevato, il Decreto prevede espressamente che i compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché la cura del suo aggiornamento, siano affidati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

É necessario che l'OdV improntì le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello 231. L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo devono sussistere rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

8.1. La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società First One S.r.l. è tenuto a nominare, ai sensi dell'Art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società. I componenti dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, all'interno della quale è determinato anche il compenso spettante per lo svolgimento dell'incarico assegnato. Il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità indicati nel paragrafo 8.2 del presente Modello, nonché un documento (a titolo esemplificativo, Curriculum Vitae) che ne attesti l'idoneità e la capacità professionale. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

Varrà ricordare che, ai sensi dell'Art. 6, co. 4-bis, del D.Lgs. 231/2001, le funzioni di vigilanza al Modello possono essere attribuite al Collegio sindacale.

L'avvenuta nomina dell'OdV, i suoi compiti e i suoi poteri vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la comunicazione e la pubblicazione del Modello 231.

L'Organismo di vigilanza rimane in carica per la durata di tre anni, con possibilità di rinnovo.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'Art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, la Società ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale composto da tre professionisti esterni e un membro interno alla Società. Nello svolgimento delle attività operative, l'OdV può essere supportato – nel caso in cui la Società lo preveda – da una Funzione Compliance, Risk & Privacy.

La composizione dell'OdV della Società assicura la necessaria autonomia e indipendenza del ruolo dell'OdV.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità di cui al paragrafo 8.2 ed accetta l'incarico conferito.

8.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, per adempiere al meglio alle funzioni assegnategli, secondo quanto disposto dalle Linee guida di Confindustria, deve presentare i seguenti requisiti, di seguito riportati:

a) **Autonomia, indipendenza ed onorabilità**: All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe delle decisioni e attività aziendali, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

   L'OdV deve essere un'unità di staff in una posizione gerarchica il più elevata possibile con la previsione del riporto dello stesso all'organo amministrativo della Società.

   In particolare, con riferimento ai requisiti di Autonomia, indipendenza ed onorabilità, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono presentare i seguenti requisiti oggettivi e soggettivi:

i) <u>REQUISITI OGGETTIVI:</u>

- **divieto di sindacato**: le attività dell'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimane la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- **libertà di accesso**: l'Organismo ha libero accesso ad ogni informazione e documentazione aziendale onde ottenere – senza alcuna necessità di preventivo consenso – ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti affidatigli;
- **facoltà di supporto di funzioni interne ed esterne**: l'Organismo può avvalersi – sotto sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società nonché della possibilità di far capo ad ogni funzione aziendale ovvero a consulenti esterni;
- **autonomia finanziaria**: l'Organismo sarà dotato di adeguate risorse finanziare assegnate dalla Società sulla base delle proposte dell'organismo stesso, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dell'attività affidata (es. consulenze tecniche specialistiche, trasferte, attività formativa, etc).

ii) <u>REQUISITI SOGGETTIVI</u>: Elementi ostativi alla nomina come componente dell'OdV:

- **sussistenza di cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'Art. 2382 Codice civile** per gli amministratori quali interdizione; inabilitazione; dichiarazione di fallimento; condanna anche non passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- **condanna, compreso il patteggiamento per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001**;
- **relazioni di parentela**: non possono essere membri dell'OdV il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta, chiaramente, per quelli previsti dalla lettera c), "continuità di azione", di seguito indicati.

La società, aderendo a quanto delineato all'interno delle linee guida di Confindustria, ritiene che con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno, i requisiti di autonomia e indipendenza debbano essere riferiti ai singoli componenti.

Anche in questo caso, tuttavia, conformemente alle prime indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'OdV non devono svolgere, nell'ambito dell'ente o di soggetti da questo controllati o che lo controllano, funzioni operative.

b) Professionalità: Al fine di poter efficacemente svolgere l'attività assegnata la società richiede che l'OdV abbia un'adeguata conoscenza della realtà aziendale e dei suoi processi.

L'OdV deve inoltre possedere, o poter agevolmente acquisire anche tramite consulenze esterne, tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico con particolare riferimento ai reati inclusi nella parte speciale del presente Modello.

Per quanto attiene le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso,

addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore.

c) **Continuità di azione**: L'Organismo deve essere una struttura dedicata esclusivamente a tempo pieno all'attività di vigilanza (non devono essergli attribuite mansioni operative, ma può fornire pareri consultivi sulla costruzione del Modello).

   In tale prospettiva lo stesso dovrà calendarizzare la propria attività in modo da assicurare la suddetta continuità, mediante l'adozione di un proprio Regolamento che definisca anche le cadenze temporali dei controlli, nonché tutti gli altri aspetti dell'attività dell'organismo, ferma restando la possibilità da parte dell'OdV di effettuare ulteriori controlli non cadenzati. Tale Regolamento deve essere redatto ed approvato dallo stesso OdV.

8.3. I Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo mediante delibera consigliare. Il Presidente dell'Organismo è designato dai membri dell'organismo stesso, mediante atto di nomina.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. Qualora venisse a mancare l'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, quest'ultimo ne darà pronta comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente di comunicare subito al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in detta carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- venir meno dei requisiti soggettivi di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

Il Presidente dell'OdV non può essere revocato dall'Organo amministrativo se non per giusta causa (es. grave inadempimento, sentenza di condanna per il reato ex 231/2001, violazione degli obblighi di riservatezza) accertata dall'organo amministrativo stesso (o dall'assemblea).

8.4. Le Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'Art. 6 del D.Lgs .231/2001.

In particolare, l'OdV ha il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
    - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
    - significative modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
    - modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione.
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia possibile, al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun

consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;

- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e Partner;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Il Consiglio di Amministrazione deve approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

8.5. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli su base annuale. Qualora il budget non fosse sufficiente a fronteggiare situazioni di particolare difficoltà, l'OdV può proporre all'organo amministrativo un'integrazione. L'OdV può, dunque, con il proprio budget avvalersi di esperti qualora fosse necessario.

All'atto dell'eventuale conferimento di incarico ad un consulente esterno, lo stesso dovrà rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e l'impegno a rispettarle.

8.6. L'informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i dipendenti e dirigenti della Società, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

La Società dovrà istituire un apposito indirizzo e-mail creato a tale proposito, che verrà gestito dall'Organismo di Vigilanza che avrà diritto ad una password riservata di accesso.

Verrà inoltre assicurato un aggiornamento del sito web al fine di creare una sezione dedicata all'Organismo di vigilanza con relativa descrizione dei suoi poteri e delle modalità di accesso ed informativa allo stesso nonché un database con la parte generale del Modello.

I flussi informativi possono dunque essere così suddivisi:

a) segnalazioni di violazione del Modello

Chiunque (dipendente, collaboratore, dirigente, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di una violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo deve effettuare una segnalazione attraverso il canale di

Whistleblowing.

La segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato all'attività di indagine. Il contenuto minimo di una segnalazione dovrà essere la seguente:

- l'attività sensibile in cui è stata commessa la violazione,
- fattispecie di violazione segnalata (categoria di reato);
- funzioni aziendali e personale interno coinvolti;
- enti e figure esterne coinvolte;
- breve descrizione della violazione con produzione di eventuali evidenze documentali o elettroniche.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti.

L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata.

Spetta all'organismo di vigilanza promuovere l'attivazione dei provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche indipendentemente dall'apertura di un procedimento da parte della Magistratura.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal Codice civile.

Il mancato rispetto dell'obbligo di informazione dell'Organismo di Vigilanza è soggetto a sanzione disciplinare ai sensi del presente Modello.

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali informativi dedicati, riservati, non anonimi, che saranno istituiti al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nel capitolo relativo al Sistema Disciplinare.

b) segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le modifiche alla struttura organizzativa (in particolare organigramma, deleghe di funzioni e procure);
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi. Sotto tale profilo si ritiene opportuno che all'Organismo pervenga:
    - un report periodico per le attività svolte dalle funzioni competenti in materia di sicurezza sul lavoro;
    - notizia immediata sui controlli ufficiali subiti e sulle eventuali contestazioni sollevate all'azienda;
    - comunicazione immediata di eventuali infortuni e dei cd quasi infortuni;
    - segnalazioni di interventi manutentivi o investimenti necessari per garantire la sicurezza.

8.7. Gli Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione in tutti i casi in cui lo stesso lo riterrà opportuno;
- la seconda, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione tramite relazione scritta che riporti tra l'altro:
    - la descrizione dell'attività svolta indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi;
    - il programma annuale delle verifiche ai fini dell'approvazione
    - l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili ed eventuali variazioni non strutturali del Modello;
    - la proposta di eventuali modifiche di carattere strutturale al Modello da sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo;

- la relazione sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio indicando il numero di segnalazioni per ciascuna attività a rischio, le strutture coinvolte dalla segnalazione, la sintesi degli esiti;
- lo stato delle segnalazioni di violazioni accertate;
- i provvedimenti disciplinari adottati dalla funzione aziendale competente.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici, e in particolare:

- in ordine al controllo della formazione del budget al processo di formazione del bilancio, alla definizione del contenuto delle clausole contrattuali, agli adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati;
- in ordine alle tematiche in materia ambientale e per le politiche per la salute e sicurezza sul lavoro;
- in ordine alle attività di controllo tecnico-operativo o di primo grado in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevedendo un sistema integrato di controllo.

Gli incontri con le Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

8.8. La raccolta e la conservazione delle informazioni

Tutte la documentazione concernente l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio (informatico e/o cartaceo), l'accesso al quale è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

9. LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING

La redazione del presente Modello tiene in considerazione i più recenti interventi normativi, tra cui quello relativo alla Legge n. 179 del 30 novembre 2017, che ha modificato la disciplina del D.Lgs. 231/2001, inserendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'Art. 6, e il successivo D. Lgs. 24/2023, il cui Art. 23, comma 1, lettera b ha disposto l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dello stesso Art. 6. In seguito alle modifiche intervenute, il Decreto stabilisce esplicitamente che i Modelli devono prevedere *canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)* dello stesso Art. 6.

La disciplina del Whistleblowing è contenuta all'interno della Procedura sulla gestione delle segnalazioni, anche anonime, che è reperibile sul sito intranet e sullo Sharepoint, nonché in bacheca.

10. LA COMUNICAZIONE

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di "*promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello*" e di "*promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*".

La comunicazione dovrà sempre essere diffusa, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, un'efficace attività di comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione, al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- garantire elevata qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie);
- essere tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile. A tal fine, dal punto di vista operativo, si procede all'attività di informazione sul modello attraverso:
    - l'invio di una comunicazione a firma dell'organo amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, sull'importanza della sua effettiva attuazione, sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
    - la diffusione del Modello e dei suoi aggiornamenti sull'intranet aziendale e l'invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale.

Agli eventuali nuovi assunti verrà consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un kit informativo contenente il Modello, mediante il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscriveranno per integrale presa visione e accettazione e si impegneranno, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

11. LA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Società quello di garantire a tutti i Destinatari del medesimo un grado di formazione adeguato in relazione alle regole di condotta e alle procedure ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Società ritiene di perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad una sua efficace attuazione nei confronti di soggetti le cui attività potrebbero essere a rischio.

A tale scopo, il CdA della Società predispone un piano di formazione generale, per tutto il personale delle prime linee ed ai responsabili operativi, e specifica, dedicata al personale addetto alle aree sensibili.

La Funzione HR della Capogruppo, supportata e in condivisione con l'Organismo di Vigilanza, è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento ai requisiti, un programma di formazione deve:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'ente (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- stabilire la periodicità dell'attività formativa in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire dell'ente; della capacità di apprendimento del personale; del grado di commitment del management a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti (es. raccolta firme dei partecipanti).

Oltre ad una fase di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui operano, e sarà effettuata con cadenza almeno annuale.

La formazione specifica dovrà consentire al soggetto che ne fruisce di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con l'Organo Amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner commerciali sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo in esso contenuti, nonché dell'esigenza che i loro comportamenti siano conformi alle prescrizioni del Decreto. A tal proposito, tutti i soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società sono tenuti a sottoscrivere un'apposita clausola contrattuale di presa

visione e accettazione dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello (cosiddetta “Clausola 231”).