



FOSBER S.P.A.

Sede Legale in Monsagrati (LU), 55064, Via Provinciale per Camaiore 27-28

Codice Fiscale e Partita IVA 00429870462

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 sulla

“Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

PARTE GENERALE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC o Modello) di Fosber S.p.A. è stato redatto in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8.06.2001 n. 231.

L'adozione del Modello è stata oggetto di prima approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 26/3/2019 viene attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza. Il Modello costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal citato D. Lgs. n. 231/2001, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata da Fosber S.p.A.

Sono vietati la riproduzione e l'utilizzo, anche parziale, del presente documento se non espressamente autorizzati dalla Società.

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione	26/3/2019
2.0	Aggiornamento	31/12/2025

INDICE

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	9
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	9
1.2 I C.D. REATI PRESUPPOSTO	9
1.3 I SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DISCIPLINA DEL DECRETO	10
1.4 L'INTERESSE ED IL VANTAGGIO	10
2. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE PREVISTE NEL DECRETO	11
2.1 LA SANZIONE PECUNIARIA.....	11
2.2 LE SANZIONI INTERDITTIVE.....	12
2.3 LA CONFISCA	13
2.4 LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	14
2.5 LE SANZIONI PREVISTE PER I DELITTI TENTATI.....	14
2.6 LE OPERAZIONI STRAORDINARIE	14
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	14
3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	14
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	16
3.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE.....	17
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.1 COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.2 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.3 I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA.....	20
4.4 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE	20
4.5 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5. LA SOCIETÀ FOSBER S.P.A.	21
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	22
5.1 ORGANO DI CONTROLLO.....	23
5.2 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	23
5.3 IL CODICE DI CONDOTTA	25
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FOSBER S.P.A.	25
6.1 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	26
6.2 LE FINALITÀ DEL MODELLO	26
6.3 LA STRUTTURA DEL MODELLO	27
6.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE.....	28
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI FOSBER S.P.A.	28

7.1	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'O.D.V.....	29
7.2	GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	29
7.3	SEGNALAZIONI RISERVATE ("WHISTLEBLOWING").....	30
8.	INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	32
8.1	LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	32
8.2	L'INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E SOGGETTI TERZI	33
8.3	L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	33
9.	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
9.1	DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE"	34
9.2	CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	34
9.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E DIRIGENTI	35
9.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI SINDACI	36
9.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI	36
9.6	SANZIONI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, FORNITORI, AGENTI, PARTNERS E SOCI IN AFFARI	37
9.7	SEGNALAZIONI RISERVATE: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI O ATTI RITORSIVI.....	37

Allegati:

Allegato A – Catalogo reati presupposto

Allegato B – Statuto dell'Organismo di Vigilanza

PREMESSA

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo di Fosber SpA (di seguito la “Società” o “Fosber”) originariamente approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2019 sostituisce quello originariamente adottato. Il presente Modello costituisce una evoluzione e un aggiornamento del precedente, resosi necessario a seguito delle modifiche normative, giurisprudenziali e dottrinali, dell’evoluzione della struttura e organizzazione della Società, dell’aggiornamento della mappatura delle Aree ed Attività a rischio di reato di Fosber nonché di aspetti in tema 231/01 oggi del tutto assodati rispetto all’epoca della prima adozione.

Il presente Modello di Fosber è stato redatto sulla base della concreta e pregressa esperienza maturata dalla Società e dai suoi organi sociali e seguendo uno schema, semplice ed efficace, che consente di controllare in modo sistematico sia i principi cardine del Modello, sia la loro concreta applicazione.

Il modello si compone come segue:

- Parte Generale che contiene in sintesi i principali aspetti normativi in materia, informazioni sulla struttura della Società e altri aspetti imprescindibili ex Decreto 231/01.

Ne sono parte integrante gli allegati:

- Allegato A: Elenco reati presupposto
- Allegato B: Statuto dell’Organismo di Vigilanza

L’obiettivo perseguito da Fosber è quello di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231/01.

DEFINIZIONI

Amministratore/i	Componente/i del Consiglio di Amministrazione di Fosber SpA
Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
CCNL	Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da Fosber S.p.A.
Codice di Condotta Fosber	Si intende il Codice di Condotta che esprime i principi etico-comportamentali ai quali si ispira il sistema di prevenzione dei reati. Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni riferimento al Codice di Condotta si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento ivi previste la cui inosservanza può portare (o risulta strumentale) alla commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto
Collaboratori	Qualunque soggetto che abbia in essere con Fosber S.p.A. rapporti di collaborazione – anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione – di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato.
Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione di Fosber S.p.A. ed i suoi componenti.
Consulenti	I soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Fosber S.p.A. in forza di uno specifico mandato o di qualsiasi altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Decreto o D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto 231	Il Decreto Legislativo 8.06.2001 n.231, così come successivamente modificato e integrato.
Destinatari	Tutti quei soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto 231 quali – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Revisori, i Dipendenti, i Consulenti, gli Agenti, i Collaboratori ed i Partner, nonché tutti coloro che operano su mandato della Società e che – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima.

Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Fosber S.p.A., ivi compresi i Dirigenti.
Ente	Termine con cui il D. Lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
Fornitori	I fornitori di beni o servizi di Fosber S.p.A. che non rientrano nella definizione di Partner.
Fosber o Società	Si intende Fosber S.p.A., Sede Legale in Sede Legale in Monsagrati (LU), 55064, Via Provinciale per Camaione 27-28, Codice Fiscale e Partita IVA 00429870462
Incaricato di pubblico servizio	Ai sensi dell'art. 358 C.p., colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio.
Linee Guida	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" predisposte da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.
Modello o Modello Organizzativo o MOGC	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Fosber S.p.A. ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati.
Organi Sociali	All'attualità si intendono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale (Organo di Controllo).
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'Organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello in Fosber S.p.A., nonché al relativo aggiornamento.
Parte Generale	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'O.d.V., nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura societaria di Fosber S.p.A.
Policies Aziendali Responsabilità Sociale dell'Impresa & Condotta sociale ed ambientale	Fosber S.p.A. ha implementato negli anni le politiche interne mirate all'integrazione tra le attività aziendali ed i valori ai quali il Gruppo si ispira nel raggiungimento degli obiettivi sociali. Le policy adottate da Fosber ai fini della Responsabilità sociale dell'impresa sono certificate ai sensi della Norma SA8000
Risk Assesment	Documento di analisi dell'attività a rischio (prevedibile) di commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs 231/01 redatto da professionisti qualificati appositamente nominati dall'Organo Amministrativo

Parte Speciale o Parti Speciali	Le sezioni del Modello dedicate espressamente ai c.d. Reati Presupposto identificati come rilevanti per l'attività di Fosber, nelle quali vengono descritte le specificità dei Reati stessi, le Aree e le Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione degli stessi adottati dalla Società, nonché le attività di controllo e monitoraggio poste in essere dall'O.d.V. di Fosber.
Partner o Soci in Affari	Qualsiasi controparte contrattuale (inclusi i clienti, i partecipanti ad Associazioni Temporanee di Impresa, Raggruppamenti Temporanei di Impresa o Joint Ventures) con la quale Fosber ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato
Pubblica Amministrazione o P.A.	L'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora organismi di diritto pubblico (concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico.
Pubblico Ufficiale	Ai sensi dell'art. 357 C.p., colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa o di controllo.
Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231. Il Modello Organizzativo di Fosber include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del Modello.
Sistema di Controllo Interno	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da Fosber ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali.
Sistema Gestione Integrato	L'insieme delle norme, procedure e degli strumenti organizzativi adottati dall'Ente al fine di garantire la conformità dei prodotti e dei servizi offerti al Cliente.
Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")	L'insieme di norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e finalizzati alla definizione e all'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza idonea – ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto 231 – a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3 C.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute adottato da Fosber ha come scopo la progettazione, realizzazione ed installazione di macchine e linee di produzione per il cartone ondulato mediante assemblaggio di componenti meccaniche, elettriche ed elettroniche e relativa assistenza. Il SGA adottato dalla Società è stato sviluppato e certificato ai sensi della di Fosber è sviluppato e certificato ai sensi della Norma Standard ISO

	45001:2028 2015 e si riferisce ai 3 stabilimenti di Monsagrati (LU), via per Camaiole 7/28, Monte San Quirico (LU), via per Corte Giuliani e di San Marco (LU), via del Brennero 1040.
SGA o Sistema Ambientale	Si intende il Sistema di Gestione delle norme in materia ambientale avente come scopo la progettazione, realizzazione ed installazione di macchine e linee di produzione per il cartone ondulato mediante assemblaggio di componenti meccaniche, elettriche ed elettroniche e relativa assistenza. Il SGA adottato da Fosber è stato sviluppato e certificato ai sensi della Norma Standard ISO 14001:2015 e si riferisce ai due stabilimenti di Monsagrati (LU), via per Camaiole 7/28 e di Monte San Quirico (LU), via per Corte Giuliani.
SGQ o Sistema Gestione Qualità	Si intende il Sistema di Gestione della Qualità avente come scopo la progettazione, realizzazione ed installazione di macchine e linee di produzione per il cartone ondulato mediante assemblaggio di componenti meccaniche, elettriche ed elettroniche e relativa assistenza. Il SGQ adottato da Fosber è sviluppato e certificato ai sensi della Norma Standard ISO 9001:2015
Società o Fosber	Si intende Fosber S.p.A., Sede Legale in Sede Legale in Monsagrati (LU), 55064, Via Provinciale per Camaiole 27-28, Codice Fiscale e Partita IVA 00429870462
Soggetti Apicali	Le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto di Fosber S.p.A. pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto 231, sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali, così come individuate negli artt. 5, comma 1 lett. b) e 7 del Decreto 231.
TUSL	Il Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008 e successive modifiche ed integrazioni.
Violazione	La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001; nonché l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli, ovvero richiesti dalla legge, che esponga Fosber S.p.A anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8.06.2001 N. 231 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 8.06.2001 n. 231 e ss.mm.e ii.– emanato in attuazione della Legge Delega 29.09.2000 n. 300 – ha per la prima volta introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, con ciò rivoluzionando definitivamente il tradizionale principio secondo cui *societas delinquere non potest*¹.

Il Decreto (con tutte le sue successive modifiche ed integrazioni), infatti, stabilisce e regola un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche – formalmente definita come amministrativa, ma in realtà sostanzialmente penale – che si aggiunge e si affianca alla responsabilità della persona fisica autrice materiale di uno dei c.d. Reati Presupposto e che mira a coinvolgere nella punizione dello stesso anche gli Enti ed il loro patrimonio.

Il fondamento di una tale forma di responsabilità risiede nel concetto di *“colpa di organizzazione”*, nel senso che l’Ente è chiamato a rispondere dell’illecito dipendente dal reato se e nella misura in cui abbia omesso di dotarsi di un’organizzazione interna in grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o, comunque, di ridurre sensibilmente una tale possibilità), o, verosimilmente, qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo e di adeguate procedure operative per lo svolgimento delle attività sociali a maggior rischio di commissione di uno qualsiasi dei predetti Reati Presupposto previsti dal Decreto 231².

Questo nuovo tipo di responsabilità, tuttavia, sussiste unicamente in presenza di determinate condizioni: (a) solo in relazione a reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto 231 e solo se (b) tali reati sono stati commessi da specifiche categorie di soggetti, (c) **nell’interesse o a vantaggio della Società**.

L’articolo 4 del Decreto 231 precisa inoltre che, nei casi ed alle condizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, gli Enti che hanno nel territorio dello Stato la loro sede principale possono essere chiamati a rispondere anche per i reati commessi all’estero, a condizione che nei loro confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 I c.d. Reati Presupposto

È bene fin da subito precisare che il D. Lgs. n. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle già esistenti e previste dalla legge per le persone fisiche, ma ne estende la responsabilità – per le ipotesi tassativamente indicate (c.d. **Reati Presupposto**) e secondo la disciplina ivi prevista – anche agli Enti ai quali le persone fisiche sono

¹ Tale novità si inserisce in un più ampio processo legislativo di adeguamento della normativa nazionale ad alcune fondamentali Convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dal nostro Paese. Il riferimento è, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26.07.1995 sulla *“tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee”*, alla Convenzione di Bruxelles del 26.05.1997 sulla *“lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea”* ed alla Convenzione OCSE del 17.12.1997 sulla *“lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”*.

² «Il fondamento della responsabilità dell’ente è costituito dalla colpa di organizzazione, essendo tale deficit organizzativo quello che consente la piena ed agevole imputazione all’ente dell’illecito penale» (così, da ultimo, Cass. Sez. VI, 15.06.2022 n. 23401, ma v. anche Cass. Sez. IV, 15.02.2022 n. 18413).

funzionalmente riferibili. Il Decreto 231 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni) che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei soggetti indicati all'art. 5.

L'elenco è costantemente aggiornato ed ampliato dal Legislatore. Si rende pertanto necessaria una costante verifica circa l'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello, rispetto all'eventuale introduzione nel *corpus* del Decreto di ulteriori reati dalla cui realizzazione può astrattamente discendere la responsabilità dell'Ente.

L'Allegato A del presente Modello riporta, nel dettaglio, tutte le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

1.3 I soggetti sottoposti alla disciplina del Decreto

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto 231 associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto dalla Società stessa.

In particolare, l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua:

- al comma 1, lett. a) i c.d. Soggetti Apicali, cioè coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria funzionale”* ed
- al comma 1, lett. b) tutti gli altri soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti Soggetti Apicali.

Con riferimento a coloro *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente”*, Il Legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non derivano dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o dalla documentazione ufficiale della Società (es. deleghe o procure), ovvero non sono da questa immediatamente desumibili.

In ogni caso, posto che la responsabilità dell'Ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella dell'autore materiale del c.d. Reato Presupposto ed è del tutto autonoma rispetto a questa, l'Ente può essere chiamato a rispondere dell'illecito anche qualora l'autore del c.d. Reato Presupposto non sia stato identificato o non sia imputabile, nonché nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (v. art. 8 D. Lgs. n. 231/2001).

1.4 L'interesse ed il vantaggio

Perché scatti la responsabilità amministrativa dell'Ente è infine necessario che il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Con *“interesse”* ci si riferisce alla finalità della condotta illecita, la quale deve essere stata realizzata allo scopo di portare un beneficio alla Società, a prescindere però dall'effettivo conseguimento di quel beneficio.

Il concetto di “vantaggio”, invece, richiede necessariamente il conseguimento di una qualche utilità da parte dell’Ente, indipendentemente dal fine perseguito dal reo³.

I due requisiti sono certamente cumulabili, ma è sufficiente la sussistenza di uno solo di questi per poter delineare la responsabilità 231 dell’Ente. È importante, tuttavia, evidenziare che – ai sensi dell’art. 5, comma 2 del Decreto 231 – la Società non risponde del c.d. reato presupposto se le persone indicate nel comma 1 hanno agito **nell’interesse esclusivo proprio o di terzi**⁴.

Se però un interesse dell’Ente – per quanto parziale o marginale – è comunque riscontrabile, allora l’illecito dipendente dal reato si configura ugualmente, anche qualora non si concretizzi alcun concreto vantaggio per l’Ente stesso (il quale potrà al più – in sede processuale - beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria).

Al riguardo, si osservi infine che rispetto ai reati colposi (omicidio e lesioni) posti in essere con violazione della normativa antinfortunistica – al fine di non svuotare di contenuto la previsione normativa che li ha inseriti nel novero di quelli astrattamente in grado di fondare una responsabilità dell’Ente (v. art. 25 *septies* del Decreto) – l’interesse ed il vantaggio devono essere necessariamente valutati con riguardo all’intera fattispecie di reato e non già rispetto all’evento, posto che la morte o le lesioni del lavoratore difficilmente possono esprimere l’interesse dell’Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

Al contrario, se ci si riferisce alla condotta inosservante delle norme cautelari, appare allora chiaro come l’interesse o il vantaggio della Società ben potrebbero ravvisarsi nel risparmio dei costi per la sicurezza, nell’aumento della velocità di esecuzione di determinate prestazioni, oltretutto nell’incremento della produttività derivante dall’omissione dei necessari presidi antinfortunistici⁵.

2. LE SANZIONI A CARICO DELL’ENTE PREVISTE NEL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto 231 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

(i) sanzione pecuniaria (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

2.1 La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell’Ente ed è quantificata dal Giudice sulla base di un sistema di “quote”.

³ V. Cass. S.U., 24.04.2014 n. 38343 Espenhahn: «In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell’articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 all’«interesse o al vantaggio», sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito».

⁴ V. Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all’art. 5, comma 2: «la norma stigmatizza il caso di “rottura” dello schema di immedesimazione organica; si riferisce, cioè, alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all’ente perché realizzato neppure in parte nell’interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tale via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma)».

⁵ V. Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, Confindustria, giugno 2021, ma v. anche – tra le tante – Cass. Sez. IV, 21/01/2022 n. 3299: «In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall’interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all’evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l’autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l’ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l’autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l’ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso».

Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina in astratto un numero minimo e massimo di quote – non inferiore a cento, ma neppure superiore a mille – il cui importo può oscillare tra un minimo pari ad Euro 258,23 ad un massimo pari ad Euro 1.549,37. Sulla base di queste coordinate il Giudice, accertata la responsabilità dell’Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, stabilendo il numero di quote – in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell’Ente ed all’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti – nonché il loro ammontare, *«sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione»* (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al Decreto, *«quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente»*.

L’art. 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede inoltre una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta⁶.

2.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati più gravi per l’individuazione dei quali si rinvia al Decreto stesso.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono:

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

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13 del Decreto:

a) *“l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”* ovvero

⁶ «La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: 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) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329».

b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”⁷.*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì **esclusa** qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando **concorrono** le seguenti condizioni:

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”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del Decreto).

Il Legislatore si è comunque preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Si osservi infine che, ai sensi dell'art. 45, qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, può decidere con ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle suddette sanzioni interdittive.

2.3 La confisca

Ai sensi dell'articolo 19 del Decreto, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (ogni utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Il Giudice può altresì disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto, ovvero
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed 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 all'erario dello Stato, così come previsto dall'art. 54 del Decreto.

⁷ Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”.*

2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

2.5 Le sanzioni previste per i delitti tentati

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui la commissione del c.d. Reato Presupposto sia rimasta a livello di tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica per fatti indipendenti dalla sua volontà (art. 56 C.p.).

In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde dell'illecito quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6 Le operazioni straordinarie

L'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono specifiche forme di esonero della responsabilità dell'Ente, a seconda che i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio siano stati realizzati dai c.d. Soggetti Apicali o da soggetti sottoposti all'altrui direzione/vigilanza.

In particolare, qualora il reato sia stato commesso da uno dei **Soggetti Apicali** – cioè, da parte di coloro che rivestono, anche se solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale – l'Ente non risponde dell'illecito se dimostra che:

- a. l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo Modello) idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello concretamente verificatosi;

- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è stato affidato ad un "organismo" (c.d. Organismo di Vigilanza o O.d.V.) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da uno dei c.d. **soggetti sottoposti all'altrui vigilanza o controllo**, l'Ente sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza dei predetti obblighi. Questi, tuttavia, si presumono adempiuti qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ciò significa – in via di primissima approssimazione – che la responsabilità dell'Ente è presunta qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da una persona che ricopre posizioni di vertice o di responsabilità all'interno della Società (sulla quale ricadrà quindi l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che la condotta tenuta dal Soggetto Apicale sia del tutto estranea alle *policies* aziendali).

Al contrario, qualora il c.d. Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto che non ricopre funzioni apicali, sarà onere della Pubblica Accusa dimostrare l'esistenza (all'interno del sistema organizzativo e/o di vigilanza dell'Ente) di carenze che possono aver agevolato la realizzazione del reato e che possano quindi giustificare l'affermazione di una corresponsabilità nei confronti dell'Ente steso.

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria; la sua assenza non è di per sé passibile di alcuna sanzione, ma – come detto – espone l'Ente alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231 per la c.d. responsabilità amministrativa dipendente dai reati eventualmente commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da Soggetti Apicali ovvero subordinati.

La possibilità per l'Ente di andare esente da qualsiasi addebito non è tuttavia rimessa alla mera adozione del Modello. Questo, infatti, non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, quale apparato dinamico che permette all'Ente – attraverso una sua corretta e mirata implementazione nel corso del tempo – di eliminare le eventuali mancanze che, al momento della sua adozione, non era possibile individuare.

In tal senso, infatti, con specifico riferimento alle caratteristiche che il Modello deve avere affinché possa esplicare la sua funzione tipica, il Decreto prevede espressamente che questo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza interno, preposto al controllo circa efficacia ed effettiva osservanza del Modello stessa;
- e. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f. previsione – con riferimento alle dimensioni, alle strutture ad alle attività proprie dell'Ente – di procedure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- g. previsione di verifiche periodiche, nonché, eventualmente, della modifica del Modello, nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- h. prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello, in altre parole, deve quindi risultare:

- efficace, cioè effettivamente in grado di predisporre meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei c.d. Reati Presupposto;
- specifico, cioè costruito sulla base ed in funzione delle caratteristiche proprie dell'Ente, delle sue dimensioni, del tipo di attività svolta e delle relative aree di rischio, nonché della sua storia;
- attuale, cioè costantemente aggiornato, adattato e modificato ogni qual volta siano individuate eventuali violazioni oppure intervengano significative modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa dell'Ente o nel panorama normativo di riferimento.

3.2 Le Linee Guida di Confindustria

Stando alle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, le quali indicano un percorso per la sua elaborazione che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;

- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - (i) autonomia e indipendenza;
 - (ii) professionalità;
 - (iii) continuità di azione;
 - (iv) onorabilità.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello non può essere trascurato il concetto di “*rischio accettabile*”. Ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, infatti, è imprescindibile stabilire una soglia che consenta di limitare quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell’Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, nonché quello di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un «*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Il Decreto 231, tuttavia, nulla dice in ordine alla necessaria composizione di tale Organismo di Vigilanza (O.d.V.), così che ogni decisione in merito risulta rimessa alla discrezionalità dei singoli Enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto⁸.

Ad ogni modo, in linea generale, secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a. **Autonomia e indipendenza.** È necessario che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'Organo Dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello⁹.
- b. **Professionalità.** L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio¹⁰.
- c. **Continuità d'azione.** L'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, nonché essere una struttura riferibile alla Società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.
- d. **Onorabilità. I membri dell'O.d.V. devono essere in possesso dei seguenti requisiti:**
 - non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

⁸ Il comma 4 *bis* dell'art. 6 del Decreto, ad esempio, prevede che nelle Società di capitali le funzioni dell'O.d.V. possano essere svolte anche dal Collegio Sindacale. Al tempo stesso, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'O.d.V., anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

⁹ Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'O.d.V. sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'O.d.V. sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società.

¹⁰ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di comportamenti illeciti, frodi, ecc.. L'O.d.V. deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/2001 è una disciplina penale, ed avendo l'attività dell'O.d.V. lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati, è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall’art. 2382 C.c.;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione¹¹;
- non aver riportato condanne (anche se con pena condizionalmente sospesa e salvi gli effetti della riabilitazione) per uno dei delitti previsti dal R.D. 16.03.1942 n. 267 (Legge Fallimentare); per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile (“Disposizioni penali in materia di società e consorzi”); per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica.

4.2 Funzioni, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto indicato nel Decreto e nelle Linee Guida di Confindustria, l’O.d.V. ha, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- a. vigilare sull’effettiva applicazione del Modello;
- b. verificare l’efficacia del Modello, cioè l’idoneità a prevenire la commissione di uno dei reati indicati nelle Parti Speciali;
- c. individuare e proporre all’Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall’Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell’ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all’O.d.V. i seguenti compiti:

- a. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l’adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all’O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre Fosber al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all’apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall’O.d.V.;
- b. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell’O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell’ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
- d. condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all’attenzione dell’O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell’attività di vigilanza dello stesso;

¹¹ Ai sensi della Legge 27.12.1956 n. 1423 (“Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità”) o della Legge 31.05.1965 n. 575 (“Disposizioni contro la mafia”) e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

- e. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f. provvedere all'informativa periodica all'Organo Amministrativo o, in caso di necessità ed urgenza, all'informativa immediata all'Organo Amministrativo.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con Terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo all'O.d.V. vengono attribuiti specifici poteri di spesa; tali poteri di spesa verranno attribuiti all'O.d.V. tramite apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

4.3 I casi di ineleggibilità e di decadenza

I componenti dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti, interni o esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e/o di sistemi di controllo anche interno e/o di revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 6.1;
- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna, passata in giudicato, alla pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'O.d.V. sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

4.4 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'O.d.V. resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Le modalità di rinnovo dell'incarico sono disciplinate in apposito contratto.

La cessazione dall'incarico del membro dell'O.d.V. può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'O.d.V. da parte dell'Organo Amministrativo. La revoca può essere disposta solo per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2383, comma 3 C.c.;
- sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 6.3.

4.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

5. LA SOCIETÀ FOSBER S.P.A.

Fondato a Lucca nel 1978, oggi il gruppo Fosber, attraverso l'headquarter italiano e le sue filiali strategiche negli Stati Uniti ed in Cina, costituisce un Gruppo internazionale leader nella progettazione, produzione ed installazione di linee ondulatori complete e macchinari per il cartone ondulato. Controllata al 100% dal Gruppo Cinese Dong Fang Precision, Fosber ha il suo quartier generale e produttivo a Pescaglia, in località Monsagrati, in provincia di Lucca, che rappresenta anche la sua sede legale. Dispone di uno stabilimento denominato "PRO/SERVICE", in Lucca, completamente dedicato ai servizi post-vendita con un magazzino ricambi esclusivo e con servizi di assistenza Pro/Care, improvement e training specifici per il cliente.

Fosber SpA è a sua volta capogruppo delle seguenti società:

- Fosber America Inc., società con sede negli USA, nello stato del Wisconsin, Green Bay, con un capitale sociale di USD 1.100.000 suddiviso in 2.000 azioni di un valore nominale di USD 550 cadauna, posseduta al 100% da Fosber S.p.A. La controllata USA rappresenta lo storico partner di Fosber S.p.A. nell'ambito del mercato nordamericano.
- Tiruna S.L.U., è una società con sede in Spagna a Navarra, con un capitale sociale di 1.440.000 Eur, posseduta al 100% da Fosber attraverso un'acquisizione effettuata nel corso dell'esercizio 2019 e finalizzata, con l'acquisto della quota restante, nel corso del 2022. La società è la holding del Gruppo Tiruna leader nella fornitura dei cilindri ondulatori, componenti strategici dei macchinari per la produzione del cartone ondulato.
- Quantum Corrugated S.r.l., è una società con sede operativa a Vimercate, con un capitale sociale di 375.000 Eur posseduta al 60% da Fosber attraverso un'acquisizione effettuata nel corso dell'esercizio 2020. La società opera nel mercato dei macchinari per la produzione del cartone ondulato.
- Fosber Machinery Tianjin Co., è una società con sede in Cina, nella zona di Tianjin, vicino a Pechino, capitale sociale di 500.000 USD, posseduta al 100% da Fosber. La società svolge attività di assistenza e vendita di ricambi per i clienti localizzati nel nord dell'Asia.
- Fosber Mexico Corrugados Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable, è una società con sede in Messico, nella zona di Città del Messico, vicino a Cuautitlan, capitale sociale di 100.000 MXN, le cui quote sociali sono possedute per il 99% da Fosber S.p.A. e per l'1% da Tiruna S.L.U. La società, costituita in data 6 giugno 2024 svolge attività di commercializzazione di ricambi e prestazioni di servizi di assistenza per i clienti localizzati principalmente nella zona del Messico nonché nel mercato latino-americano.

Struttura organizzativa e corporate governance

Fosber ha un capitale sociale di Euro 1.560,00 interamente sottoscritto e versato e suddiviso in 3 milioni di azioni ordinarie. Il capitale sociale è interamente detenuto dalla società olandese Dong Fang Precisioni (NL) Cooperatief U.A., controllata a sua volta dal Gruppo Dong Fang Precision, Cina.

La società è soggetta a Direzione e Coordinamento ai sensi dell'art. 2497 del Codice Civile da parte della controllante Dong Fang Precisioni (NL) Cooperatief U.A.

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società consentono, *inter alia*, alla struttura organizzativa di essere conforme alle disposizioni contenute nel Decreto e sono idonei a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Fosber si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;
- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice civile e, pertanto, è stato nominato un Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale.

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

Precisamente, deve approvare il bilancio, distribuire gli utili, nominare e revocare gli amministratori, nominare l'organo di controllo, assumere decisioni sullo scioglimento anticipato della Società e nominare e revocare i liquidatori.

Consiglio di Amministrazione

Nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto la Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da n. 5 membri, di cui 2 con deleghe operative.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con espressa facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale. Nei limiti di legge e di statuto, il Consiglio di Amministrazione può delegare specifici poteri ad uno o più dei suoi membri, e nominare uno o più direttori generali, tecnici e amministrativi, nonché procuratori e mandatari singoli atti o categorie di atti.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più amministratori delegati, direttori e procuratori, con firma individuale e congiunta, determinandone i poteri e le attribuzioni.

Il Consiglio ha conferito le deleghe operative ai Consiglieri Delegati ai quali è stata inoltre affidata la gestione operativa della Società.

La rappresentanza della Società nei confronti dei terzi ed in qualsiasi sede e grado di giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza sociale spetta inoltre, nei limiti dei poteri a loro conferiti, agli amministratori delegati; nel caso di nomina di più amministratori delegati, la rappresentanza della società spetta agli stessi congiuntamente o disgiuntamente.

Non sussistono ulteriori funzioni decisionali di fatto e centri di responsabilità che non siano codificati e l'organigramma aziendale risponde pertanto effettivamente alle caratteristiche strutturali ed organizzative della Società.

5.1 Organo di controllo

L'organo di controllo, nominato ai sensi delle disposizioni del Codice Civile, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Riferisce inoltre all'assemblea dei soci, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'esito dell'attività di vigilanza svolta.

Fosber, alla data di adozione del presente Modello, ha optato per un organo di controllo collegiale (Collegio Sindacale), composto da tre membri effettivi e da due membri supplenti, che deve assistere alle Assemblee dei Soci e alle adunanze del Consiglio di Amministrazione.

L'Ente ha inoltre nominato una Società di Revisione per le attività di revisione legale dei conti svolta ai sensi e per gli effetti del D.lgs 39/2010.

5.2 Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno e di gestione di Fosber è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Il sistema contribuisce ad una conduzione della Società coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni (non solo finanziarie) fornite agli organi sociali ed al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riportano le aree o funzioni operative.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale Fosber ha messo a punto un organigramma – parte integrante del documento di Mappatura dei Rischi - nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa.

In tale organigramma in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree.

Il sistema di controllo interno di Fosber prevede che nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area o funzione operativa, possa essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello, le procedure sono impostate nel rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- tracciabilità: per ogni operazione è previsto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa;
- segregazione dei compiti e delle responsabilità: non è in prevista identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- chiara attribuzione di poteri e responsabilità all’interno dell’organizzazione e assenza di soggetti a cui siano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all’occorrenza, un’agevole ricostruzione ex post;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l’attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

Con riferimento ai sistemi di gestione dei rischi e delle procedure, Fosber è in possesso delle seguenti certificazioni e accreditamenti:

Per le attività connesse alla “progettazione, realizzazione e installazione di macchine e linee di produzione per il cartone ondulato mediante assemblaggio di componenti meccaniche, elettriche ed elettroniche” Fosber ha sviluppato e adottato un **sistema procedurale di qualità** certificato secondo la Norma ISO 9001:2015, standard internazionale che rappresenta la *best practice* per la costruzione dei sistemi di gestione procedurale. Al fine di mantenere tale certificazione sono previsti audit annuali da parte dell’ente certificatore esterno che hanno lo scopo di monitorare in continuo la sussistenza dei requisiti necessari all’ottenimento della certificazione.

La certificazione secondo lo standard ISO 9001:2015, le procedure operative, le istruzioni di lavoro, e ogni altra correlata, di volta in volta in vigore, costituiscono parte integrante del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo; pertanto, per tutti gli elementi non richiamati nella presente Parte Speciale, si rinvia alla suddetta documentazione.

Fosber ha implementato un Sistema di Gestione Integrato per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, l’Ambiente e la Responsabilità Sociale, progettato, documentato ed attuato secondo le norme internazionali ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 ISO 9001:2015 e Regolamento EMAS, SA8000:2014.

Il **Sistema di Gestione Ambientale** certificato secondo la Norma ISO 14001:2015, standard internazionale che rappresenta la *best practices* per la prevenzione dei rischi in ambito ambientale, a conferma della correttezza e dell’efficacia dei processi implementati e dei presidi di controllo posti in essere. Tra l’altro, per il mantenimento di detta certificazione sono previsti audit annuali da parte dell’ente certificatore esterno, che hanno lo scopo di monitorare in continuo il mantenimento dei requisiti necessari all’ottenimento della certificazione. La certificazione secondo lo standard ISO 14001:2015, le procedure operative, le istruzioni di lavoro, e ogni altra correlata, di volta in

volta in vigore, costituiscono parte integrante del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo; pertanto, per tutti gli elementi non richiamati nella presente Parte Speciale, si rinvia alla suddetta documentazione.

Con riferimento al **Sistema di Gestione della Sicurezza** e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro le norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati da Fosber ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 sono finalizzati alla definizione e all'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza idonea – ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a) del Decreto 231 – a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, comma 3 c.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il SGSL di Fosber è certificato ai sensi della norma standard ISO 45001:2018.

5.3 Il Codice di Condotta

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Codice di Condotta Fosber che, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, si intende richiamato dal Modello in virtù del fine perseguito dalla Società di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Nel Codice di Condotta sono illustrati i principi etici fondamentali per la Società e le relative norme di condotta che ne garantiscono l'attuazione, ne disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto di Fosber o comunque ad operare con i medesimi.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FOSBER S.P.A.

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui Fosber opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il presente Modello la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare nel Modello stesso le regole attualmente esistenti, così da formare, insieme alle Policies Aziendali, un *corpus* organico di norme interne e principi diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Un tale approccio, infatti

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende possibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale (ferma restando, ovviamente, la costante attività di perfezionamento ed aggiornamento che si renderà necessaria);
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

6.1 I destinatari del Modello

Il Modello di Fosber costituisce strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano – nell’espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi – comportamenti corretti e lineari sulla base di procedure definite, allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del presente Modello e si impegnano al rispetto dei contenuti dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, a tempo indeterminato, temporaneo o interinale (dipendenti, collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in outsourcing e terze parti che operano con la Società nell’ambito delle aree di attività cosiddette “sensibili”;
- i professionisti esterni che operano in nome e per conto della Società in esecuzione di specifici mandati professionali.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In relazione ai contratti già in essere, verrà trasmessa un’apposita lettera di impegno con la quale le controparti di Fosber si obbligano al rispetto dei predetti principi.

6.2 Le finalità del Modello

Il Modello Organizzativo di Fosber, sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l’individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell’interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;

- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un’azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone altresì di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell’attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti all’attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l’Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull’effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell’ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione ed autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l’effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell’attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all’interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l’attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell’ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell’ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

6.3 La struttura del Modello

Il Modello Organizzativo di Fosber S.p.A. si compone di:

- una Parte Generale che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l’individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l’individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;

- una serie di Parti Speciali destinate all’individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo (generali e specifiche) deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate.
- Il dettaglio dei protocolli specifici di comportamento, le attività e i controlli contenuti nelle policy e nelle procedure aziendali, nonché adottati nelle prassi operative della Società sinteticamente descritti nell’Appendice A della Parte Speciale, declinata per unità organizzativa.

Sono inoltre parte integrante del presente documento il “Catalogo dei reati presupposto” (Allegato A) e lo “Statuto dell’Organismo di Vigilanza” (Allegato B), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che del presente documento costituiscono attuazione.

6.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a. individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;
- b. individuazione delle Aree a Rischio Reato;
- c. svolgimento di interviste con i soggetti informati nell’ambito della struttura aziendale, al fine di definire l’organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- d. identificazione, per ciascuna area attraverso la quale opera l’organizzazione aziendale, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l’analisi e la valutazione dell’adeguatezza dei protocolli e dei controlli aziendali in essere;
- e. progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L’adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell’Organo Amministrativo, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell’ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

7. L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI FOSBER S.P.A.

Il Consiglio di Amministrazione, in ragione delle dimensioni dell’Ente e dell’attività dello stesso, ha optato per adottare un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da n. 3 componenti, di cui due professionisti *esterni* alla società – un avvocato penalista e un dottore commercialista – con pregressa e specifica esperienza nel settore.

Detta scelta risponde, tra le altre, all’esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L’opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell’indipendenza dell’Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei Reati.

Si allega alla parte generale del Modello lo Statuto che regola il funzionamento dell’ODV (Allegato B).

7.1 Gli obblighi di informazione propri dell'O.d.V.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza di Fosber due linee di *reporting*:

- a. la prima, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, direttamente ed immediatamente con il Presidente del C.d.A.;
- b. la seconda, nei confronti dell'Organo Amministrativo al quale – con cadenza semestrale– trasmetterà una Relazione scritta contenente:
 - le proprie osservazioni su effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
 - l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative, ovvero in conseguenza di eventuali mutamenti nell'assetto societario e organizzativo nel frattempo intervenuti;
 - una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. di Fosber e dal suo Presidente, ovvero potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

7.2 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.

L'art. 6, comma 2 lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione da parte di tutti Destinatari del Modello a beneficio dell'O.d.V., quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello stesso. Le informazioni dovranno prevenire all'Organismo attraverso flussi informativi sistematici o segnalazioni specifiche di fatti o situazioni di rilievo e dovranno riguardare i fatti di gestione e le anomalie riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

A tale scopo, come previsto dalla specifica **Procedura di Gestione dei Flussi Informativi OdV**, tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico.

I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono essere comunicate, da parte degli Organi Sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

- a. notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o *policies*, ecc.);
- b. gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- c. le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nelle analisi propedeutiche ai fini dell'adozione del Modello;
- d. i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- e. le eventuali comunicazioni del Revisore Legale riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- f. copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- g. eventuali comunicazioni effettuate alle Autorità di Vigilanza (ad es: CONSOB, Borsa Italiana, Autorità Garante per la Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.);
- h. copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del datore di lavoro, RSPP, medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUSL ed i verbali di riesame).

Le informazioni e segnalazioni dirette all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica riservata all'Organismo (odv@fosber.it) ovvero, a mezzo di posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, ovvero all'indirizzo STUDIO LEGALE PASCERINI E ASSOCIATI, con sede in Via Barberia n. 6 – Bologna.

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate all'O.d.V. o comunque portate alla sua conoscenza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo.

A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità. Sono comunque fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Fosber S.p.A., titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D. Lgs. n. 196/2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per le finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231 e dal Modello Organizzativo.

I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti loro riconosciuti ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante Inviando una raccomandata a/r alla sede legale del Titolare o inviando un messaggio di posta elettronica all'indirizzo privacy@fosber.it.

7.3 Segnalazioni riservate ("whistleblowing")

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023 (“Decreto Legislativo Whistleblowing”), emesso in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 disciplinante la “*protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, la Società ha adottato uno specifico regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing ed ha predisposto due appositi canali interni per l’invio delle segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni lesivi di interessi pubblici e/o dell’integrità della Società, incluse le violazioni riferibili al Modello Organizzativo e ai Reati Presupposto.

L’informativa relativa ai canali di segnalazione istituiti è disponibile alla pagina whistleblowing <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Fosber>

Nello specifico, per quanto di interesse, si precisa che le segnalazioni possono pervenire al gestore nelle seguenti modalità:

- Forma scritta, esclusivamente attraverso la piattaforma “*MyWhistleblowing Fosber*”, raggiungibile direttamente dall’indirizzo <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Fosber>. La piattaforma è estranea rispetto ai server aziendali, è gestita attraverso tecnologie cloud ed è dotata di strumento di crittografia che garantisce la completa riservatezza dell’identità del segnalante. L’accesso alla piattaforma è consentito previa registrazione dell’utente e formale presa visione dell’informativa privacy e della Policy. L’accesso in forma anonima è consentito.
- A mezzo servizio postale in busta chiusa (raccomandata) all’indirizzo del Gestore delle Segnalazioni Fosber, domiciliato presso lo Studio Legale Pascerini e Associati, Via Barberia 6, Bologna, indicando espressamente sull’involucro “Segnalazione whistleblowing”
- Tramite segnalazione verbale sul sistema di messaggistica disponibile all’interno della piattaforma *MyWhistleblowing Fosber* in cui è attivato un sistema di messaggistica vocale e testo.
- Colloquio personale e riservato con il Gestore delle Segnalazioni.

La Policy Whistleblowing individua le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, i doveri e prerogative dell’ente preposto a ricevere le segnalazioni (“Gestore delle Segnalazioni”) e le fasi di gestione delle Segnalazioni e le modalità adottate per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e dei soggetti coinvolti, così come richiesto dal Dlgs 24/2023.

Tale Policy stabilisce, altresì, le tutele a favore del segnalante, dei soggetti segnalati e di eventuali terzi previsti dal Dlgs 24/2023, nonché le prescrizioni sulla protezione dei dati personali previste dal Regolamento (EU) 2016/679 (“GDPR”).

Così come previsto nel Codice disciplinare e sanzionatorio, sono vietate azioni ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per contro si ritengono invece legittime sanzioni per coloro che effettuino con dolo o colpa grave denunce che si rivelino successivamente infondate.

Il Gestore delle Segnalazioni responsabile della gestione delle segnalazioni whistleblowing e nominato secondo la procedura whistleblowing si dovrà relazionare con l’Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni afferenti al Modello Organizzativo di Fosber, le policies e procedure aziendali presenti nelle Aree a Rischio Reato e/o condotte che possa essere dirette, anche strumentalmente, alla commissione di un Reato Presupposto.

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

8.1 La diffusione del Modello e la formazione del Personale

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

In tal senso, è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Fosber, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

È infatti obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. È in quest'ottica che la Società – con il fattivo e concreto supporto dell'O.d.V. ed in coordinamento con le varie funzioni competenti – elabora un piano di formazione e comunicazione, al fine di giungere ad una corretta e diffusa conoscenza ed attuazione delle Policies Aziendali, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sulle Policies Aziendali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere altresì predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione

- dei principi del D. Lgs. n. 231/2001,
- degli elementi costitutivi del Modello,
- delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto,
- dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti,
- delle *policies* aziendali,

- ma anche dei poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

L'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale (relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse) è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, al quale spetta altresì il compito di vigilare su contenuti ed effettività delle predette attività formative.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

8.2 L'informativa verso Collaboratori esterni e soggetti terzi

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti, gli Agenti, i Partner e i Soci in Affari della Società, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati dell'adozione, da parte di Fosber S.p.A., del presente Modello e delle Policies Aziendali, nonché dell'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e delle Policies Aziendali, ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello. In relazione ai contratti già in essere, verrà invece trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di Fosber si obbligano al rispetto dei predetti principi.

8.3 L'aggiornamento del Modello

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Tali interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno quindi essere realizzati in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo Organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche periodiche sulla efficacia e sulla attuazione delle procedure e dei protocolli;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l’analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione all’Organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (in particolare, in presenza di modifiche sostanziali nell’organizzazione aziendale, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto).

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Fosber prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l’effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli artt. 6, comma 2 lett. e) e 7, comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”* stesso.

L’applicazione delle sanzioni descritte nella presente sezione prescinde dall’avvio e dall’esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure lede infatti il rapporto di fiducia in essere con la Società e di per sé sola comporta – nel rispetto, ovviamente, dei principi di tempestività e di immediatezza della contestazione e della irrogazione delle relative sanzioni, nonché delle norme di legge vigenti in materia – l’adozione di misure a carattere sanzionatorio e disciplinare.

In ogni caso, L’O.d.V. dovrà sempre essere informato di ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per qualsiasi violazione del Modello.

9.1 Definizione di “violazione”

Ai sensi del presente Modello, costituisce “violazione”:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso che esponga la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- le violazioni del Codice di Condotta che possano comportare un rischio di commissione reati previsti dal D.lgs. 231/01.

9.2 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

Allo stesso modo, la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

9.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Dirigenti

Nel caso in cui si riscontri una violazione del Modello, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola dello stesso, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, gli altri membri del Consiglio d'Amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione nella persona del Presidente, i quali prenderanno tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio del Presidente del Consiglio di Amministrazione, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, dovrà essere convocata l'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso in cui si riscontri una Violazione del Modello, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola dello stesso, da parte di uno o più Dirigenti, gli Amministratori e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà tutti gli opportuni provvedimenti in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla Contrattazione Collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione, ovvero la revoca delle procure eventualmente conferite al Dirigente, presunto autore presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte dei Dirigenti sulla corretta applicazione del Modello e delle procedure ivi previste da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie o comunque di adottare eventuali provvedimenti ai sensi dello Statuto.

9.4 Sanzioni nei confronti di Sindaci

Nel caso in cui si riscontri una violazione del Modello, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola dello stesso, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e/o il Consiglio di Amministrazione informa l'Organo Amministrativo e lo stesso Collegio Sindacale affinché vengano adottati tutti i più opportuni provvedimenti consentiti dalla normativa vigente. Sono fatte in ogni caso salve le norme di legge in merito alla convocazione dell'Assemblea da parte degli aventi diritto.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, dovrà essere convocata l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti, ivi compresa l'eventuale revoca del mandato.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie o comunque di adottare eventuali provvedimenti ai sensi dello Statuto.

9.5 Sanzioni nei confronti di Dipendenti

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio specifica, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i contenuti dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al personale dipendente.

Il sistema sanzionatorio è suddiviso in sezioni, a seconda la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 Codice civile.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative procedure da parte di dipendenti della Società costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2104 e 2106 del Codice civile.

L'art. 2104 C.c., individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

Il sistema sanzionatorio, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema sanzionatorio deve essere conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 C.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con

particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;

- deve essere assicurato il diritto alla difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie o comunque di adottare eventuali provvedimenti ai sensi dello Statuto.

9.6 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Fornitori, Agenti, Partners e Soci in Affari

Nel caso in cui venga commessa una violazione del Modello, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola dello stesso, da parte di Collaboratori, Fornitori, Agenti, Partners ovvero Soci in Affari, Fosber, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge o dal contratto, ovvero
- avrà titolo, per espresso disposto contrattuale, per risolvere il contratto stesso per inadempimento della controparte.

I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti prevedono infatti apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In relazione ai contratti già in essere, verrà invece trasmessa un'apposita lettera di impegno con la quale le Controparti di Fosber si obbligano al rispetto dei predetti principi.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie o comunque di adottare eventuali provvedimenti ai sensi dello Statuto.

9.7 Segnalazioni riservate: divieto di discriminazioni o atti ritorsivi

Come sopra affermato (v. paragrafo 7.2), Fosber tutela la riservatezza delle segnalazioni e vieta atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

Fosber sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

* * * * *