



# **Felsineo S.p.A.**

**- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO EX**

**D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**Aggiornato con approvazione del Consiglio di Amministrazione  
in data 23 dicembre 2019**

## **Felsineo S.p.A.**

SEDE LEGALE IN ZOLA PREDOSA (BO), VIA C. MASETTI 8-10  
ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI BOLOGNA AL N.  
00291700375

## INDICE

<b>SEZIONE PRIMA.....</b>	<b>3</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 .....</b>	<b>3</b>
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	3
1.2. I reati previsti dal Decreto .....	4
1.3. I reati commessi a l'estero .....	11
1.4. Le sanzioni comminate dal Decreto .....	11
1.5. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa .....	12
1.6. Le "Linee Guida" di Confindustria .....	13
<b>SEZIONE SECONDA .....</b>	<b>15</b>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FELSINEO S.P.A. ....</b>	<b>15</b>
2.1. Ruolo ed attività di felsineo.....	15
2.2. Sistema di governance.....	15
2.3. Finalità del Modello .....	15
2.4. Destinatari .....	16
2.5. Elementi fondamentali del modello .....	17
2.6. Codice Etico e Modello.....	17
2.7. Presupposti del Modello .....	18
2.8. Individuazione ed identificazione delle attività dei processi "strumentali" a "rischio" .....	19
2.9. Principi di controllo.....	21
2.10. Regole comportamentali di carattere generale.....	21
<b>SEZIONE TERZA.....</b>	<b>31</b>
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>31</b>
3.1. Premessa.....	31
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	32
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	33
3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	34
<b>SEZIONE QUARTA.....</b>	<b>35</b>
<b>4. SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>35</b>
4.1. Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo.....	35
<b>5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>38</b>
<b>6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>38</b>

## SEZIONE PRIMA

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il *“D. Lgs. 231/2001”*), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato, ove per *“enti”* si intendono gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1 comma 2). La disciplina, invece, non si applica allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1 comma 3). Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio – per esempio in base a un rapporto concessorio – e società controllate da pubbliche amministrazioni. Sono escluse dalla disciplina della responsabilità da reato degli enti le imprese individuali; la più recente giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, e che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti **“soggetti apicali”**), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti **“sottoposti”**).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, prima della commissione del fatto, attraverso

- l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001;
  - l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- ed il reato è stato commesso per fraudolenta elusione del modello da parte del soggetto apicale infedele, l'ente non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

## 1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi :

### 1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 320, 322 *bis* c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.).

### 2. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 (art. 25 *bis*):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
  - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
3. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalle Leggi 262/2005 - 190/2012 - 69/2015 - d.lgs. 38/2017 (art. 25 *ter*):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
  - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
  - Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.)
4. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*).
5. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1).

6. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e con la legge 199/2016 (art. 25 *quinquies*):
  - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù(art. 600 c.p.);
  - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
  - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
  - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
  - Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
  - Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.);
  - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
  - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
  
7. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
  - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
  - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
  
8. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 -*quinquies* TUF) (articolo modificato dal D. lgs. 107/2018).
  - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate;
  - Divieto di manipolazione del mercato.
  
9. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
  - Associazione per delinquere (art.416 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso (art.416 bis c.p.);
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Dpr 43/1973, art.291 quater);
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Dpr 309/1990, art.74);
  - Riciclaggio (art.648 bis c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.648 ter c.p.);
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs.286/1998 art. 12);
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.377 bis c.p.);
  - Favoreggiamento personale (art.378 c.p.).

10. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 e modificato dalla L. 3/2018 (art. 25 septies):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
  - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
11. Reati introdotti dal D.Lgs. 231/07, modificato dalla L. 186/2014 (art. 25 octies):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
  - Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).
12. Reati di criminalità informatica introdotti dalla Legge 48/2008 (art. 24 bis):
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
  - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
  - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
  - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).
  - Falsità nei documenti informatici (art. 491 -bis c.p.).
13. Reati ambientali introdotti dal Dlgs.121 del 07/07/2011, modificato dalla L. 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018 (art.25 undecies):

- uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Inquinamento idrico:
  - scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).
- Rifiuti
  - raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);



- violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs 152/2006 art. 258).
- Bonifica siti inquinati
    - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).
  - Inquinamento atmosferico
    - Superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152).
    - Commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (c.d. Convenzione di a Washington del 3 marzo 1973)
    - importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, l. 7 febbraio 1992, n. 150);
    - falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, l. 7 febbraio 1992, n. 150).
  - Ozono
    - Violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, l. 28 dicembre 1993, n. 549).
  - Inquinamento navi
    - sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
    - sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).
14. Delitto d'impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) (articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161):
- occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs 286/1998;
  - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3 - 3bis - 3 ter e comma 5 D.Lgs. 286/1998.
15. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 -bis 1):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 - ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 - quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies):

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3 legge 633/1941);
- tutela penale del software e delle banche dati (art. 171 bis legge 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171 ter legge 633/1941);
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 septies legge 633/1941);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171 - octies legge 633/1941).

17. Delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies):

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

18. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies) (introdotto dalla Legge 20/11/2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. 21/2018):

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.);

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) (introdotto dalla Legge 39/2019).

20. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 l. 9/2013) (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).

### **1.3. I REATI COMMESSI A L'ESTERO**

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e:

- che il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- che la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'Ente.

La legge 146/2006, che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, ha previsto all'art. 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanza stupefacenti, traffico di migranti.

### **1.4. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO**

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Tali sanzioni consistono in:

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata

applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

#### 1.5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231);

- definisca i principi etici (il Codice Etico è parte integrante del presente Modello);
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

#### **1.6. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA E I PRINCIPI CONSOLIDATI APPROVATI DAL CNDCEC.**

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state oggetto di un primo aggiornamento da Confindustria alla data del 31.03.2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2.04.2008, e di un secondo aggiornamento da Confindustria alla data del 31 marzo 2014 approvato dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014. Inoltre, nella seduta del 18 dicembre 2018, il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, ha approvato il documento, redatto in collaborazione con ABI - Confindustria - Consiglio nazionale forense - "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di vigilanza, prospettive di revisione del d.lgs 8 giugno 2001 n. 231", pubblicati il 19 febbraio 2019.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

##### **A) SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI DOLOSI**

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;

- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi) che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo integrato di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

B) SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI COLPOSI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DELL'AMBIENTE

- l'adozione di principi etici espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente;
- con riferimento ai reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e agli illeciti ambientali, una struttura organizzativa, con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa, riservando particolare attenzione alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ASPP - Addetti al servizio di prevenzione e protezione, MC - Medico competente, RLS - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, addetti al primo soccorso, addetto alle emergenze in caso d'incendio, Responsabili del rispetto della normativa ambientale, Responsabili operativi per la gestione delle tematiche ambientali);
- formazione e addestramento di tutti i lavoratori, poiché i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori possono riscontrarsi in pressochè ogni area o settore di attività. In tema di reati ambientali, nella formazione e addestramento è verosimile che siano coinvolti soprattutto i profili professionali che, nello svolgimento delle loro mansioni, siano esposti al rischio di commissione o di concorso nella commissione di un reato ambientale;
- la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda rappresenta un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli;
- gestione operativa, intesa come definizione delle modalità per il corretto svolgimento delle attività che impattano in modo significativo sulle tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro e/o rischi ambientali;
- monitoraggio pianificato del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

## SEZIONE SECONDA

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FELSINEO S.P.A.

#### 2.1. RUOLO ED ATTIVITÀ DI FELSINEO

La Felsineo S.p.A. è il leader mondiale nella produzione di mortadella.

L'azienda produce a marchio proprio ed a marchio del cliente per conto dei principali operatori della GDO ed in parte anche per l'estero.

L'azienda è certificata ISO dal 1997 ed ha ottenuto l'autorizzazione, dalle autorità sanitarie americane, per l'esportazione verso gli USA.

L'innovazione della società, congiunta alla lunga tradizione, consente la realizzazione di prodotti competitivi e corrispondenti alle richieste del Cliente.

#### 2.2. SISTEMA DI GOVERNANCE

La corporate governance di Felsineo.S.p.A., basata sul modello tradizionale, è così articolata:

**Consiglio di amministrazione**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati - dalla Legge e dallo Statuto - all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 (quattro) membri: il Presidente, due Consiglieri Delegati e un Consigliere.

**Collegio sindacale**, cui spetta il compito di vigilare: **a)** sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; **b)** sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;

**Società di revisione**, l'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una società di revisione iscritta nell'albo speciale, all'uopo incaricata dall'Assemblea degli azionisti con atto del 16/05/2007.

#### 2.3. FINALITÀ DEL MODELLO

Felsineo S.p.A. (di seguito la "Società"), ha approvato il suo primo modello di organizzazione, di gestione e controllo (di seguito anche solo il "Modello"), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 30/04/2009. Successivamente, in data 22/06/2012 e in data 25 ottobre 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli aggiornamenti del modello rispetto alla prima versione.

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole della necessità di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello"), idoneo a prevenire la

commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società, per esimere la società stessa da responsabilità imputabili ai singoli

Felsineo S.p.A. ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico - al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, Felsineo S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.4., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Felsineo S.p.A. in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

#### **2.4. DESTINATARI**

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Felsineo S.p.A. (di seguito i "**Destinatari**").

I principi del Modello ed il Codice Etico costituiscono, inoltre, riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo svolgimento delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, subappaltatori, consulenti e partner in società con cui Felsineo S.p.A. opera.



## 2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da Felsineo S.p.A. nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico adottato dalla Felsineo S.p.A., e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
- previsione di almeno un canale che consenta agli autori di segnalazioni circostanziate di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, rilevanti ai sensi del Decreto 231 (e dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di c.d. whistleblowing). Tale canale, inoltre, deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
- nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

## 2.6. CODICE ETICO E MODELLO

Felsineo S.p.A. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole comportamentali, adottate spontaneamente da Felsineo S.p.A., che la stessa riconosce,

accetta e condivide, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

## 2.7. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, la Felsineo S.p.A. ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Più in generale, l'effettivo sistema di controllo interno di Felsineo S.p.A. deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Felsineo S.p.A. attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna ;sistema di formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Felsineo S.p.A. vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

## 2.8. INDIVIDUAZIONE ED IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEI PROCESSI "STRUMENTALI" A "RISCHIO"

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo decreto.

E' stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali di Felsineo S.p.A. e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività "sensibili"), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali").

- *Identificazione delle attività a rischio.*

In considerazione delle attività caratteristiche di Felsineo S.p.A., le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 bis, 25, 25 bis -1, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies e 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 bis, 25 quater, 25 quater - 1, 25 quinquies e 25 sexies, nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai responsabili di ciascuna area aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati dell'attività sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio-reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività di Felsineo S.p.A.. La Matrice delle attività a rischio-reato è custodita presso la sede della Società e disponibile per sua eventuale consultazione.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

- A Espletamento degli adempimenti previsti dalla normativa vigente nell'ambito della gestione dell'attività caratteristica;
- B Gestione acquisti, controllo qualità, gestione vendite, gestione attività di marketing;
- C Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività produttiva e di stabilimento, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- D Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza;
- E Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione;
- F Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- G Gestione dell'impiego di cittadini di paesi terzi e dei rapporti con appaltatori, subappaltatori e fornitori di servizi;
- H Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;
- I Gestione dei rapporti nell'ambito di un procedimento giudiziario;
- J Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- K Adempimenti societari;
- L Gestione del sistema informativo aziendale;
- M Ambientale;
- N Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

1. Adempimenti e rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza
2. Acquisto di beni e servizi
3. Consulenze e incarichi professionali
4. Selezione, assunzione e gestione del personale, Rimborsi Spese e Spese di Rappresentanza
5. Liberalità: sponsorizzazioni, donazioni, omaggi e rilascio "tessere sconti"
6. Flussi monetari e finanziari
7. Adempimenti in materia di sicurezza
8. Finanziamenti pubblici ricevuti a qualsiasi titolo;
9. Formazione del bilancio, del budget ed adempimenti societari;
10. Sicurezza dei sistemi informativi;

## 2.9. PRINCIPI DI CONTROLLO

Felsineo S.p.A. gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

Felsineo S.p.A. ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Direzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

## 2.10. REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE

- *Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza*

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità di Vigilanza per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es.: promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza, italiane o straniere,

al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;

- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;

- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine della Società. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;

- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;

- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;

- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;

- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio;

- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;

- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere o indurre taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto alla gestione degli acquisti, del controllo qualità, delle vendite, delle attività di marketing.*

Per le operazioni di gestione degli acquisti di prodotti food e no-food a marchio proprio, di terzi, ecc. (selezione dei fornitori e dei prodotti), ricevimento merci, gestione delle vendite (es.: vendita di prodotti food a marchio proprio, di terzi), gestione delle attività di marketing con particolare riferimento ai volantini pubblicitari ed alle campagne promozionali, i protocolli di prevenzione prevedono che:

- la scelta fornitori avvenga sulla base di requisiti predeterminati dalla Società e dalla stessa rivisti e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità; la Società formalizzi anche i criteri in base ai quali i fornitori possono essere cancellati dalle liste fornitori; le scelte in merito al loro mantenimento o alla relativa cancellazione dalle liste tenute dalla Società non possano essere determinate da un unico soggetto e vadano sempre motivate;
- la scelta dei partner commerciali avvenga dopo aver svolto idonee verifiche sulla reputazione e sulla affidabilità sul mercato degli stessi, nonché dopo avere condiviso i fondamentali principi etici che guidano la Società;
- i contratti che regolano i rapporti con i fornitori prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico. Qualora ritenuto opportuno, il contratto che regola il rapporto preveda altresì l'obbligo in capo alla controparte di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Interno;
- siano individuati criteri che permettano di evidenziare eventuali transazioni sospette relative a forniture di prodotti con caratteristiche differenti rispetto a quelle rappresentate (es.: prezzi particolarmente vantaggiosi, condizioni di pagamento differenti da quelle concordate, qualora prevista mancanza di documentazione obbligatoria di certificazione del prodotto, ecc.);
- siano garantiti controlli che consentano di evitare la messa in vendita di prodotti con caratteristiche differenti rispetto a quelle rappresentate al cliente. A titolo esemplificativo:
  - la merce venduta a peso sia controllata per verificare che non vi siano discordanze, tra il peso effettivo e quanto dichiarato sulle etichette prodotto
  - sia periodicamente verificata la corretta corrispondenza tra la descrizione del prodotto venduto e quanto riportato sullo stesso o sui volantini promozionali (es.: cartellonistica, etichette, ecc.);
- siano effettuati controlli per verificare il rispetto della c.d. "catena del freddo";
- siano effettuate verifiche atte a garantire il rispetto degli adempimenti relativi alla sicurezza alimentare (HACCP) e al rispetto delle relative procedure di controllo;

- siano effettuati controlli mirati atti a garantire la veridicità delle date di scadenza dei prodotti in vendita;
- sia periodicamente controllata la tara delle bilance utilizzate per la pesatura delle merci;
- siano costantemente garantiti l'integrità delle confezioni, il ritiro dei prodotti non conformi (prodotti con shelflife superata);
- sia garantito un intervento tempestivo nei casi di non conformità evidenziata sia sulle materie prime che sui prodotti finiti, mediante il ritiro e se necessario il richiamo dei lotti di prodotti non conformi ai requisiti di sicurezza alimentare;
- sia previsto il divieto alla valorizzazione errata delle etichette sui prodotti food oggetto di trasformazione;
- non possano essere messi in atto comportamenti tali da far sì che siano venduti prodotti realizzati utilizzando marchi, titoli o denominazioni di proprietà industriali di terzi; siano venduti prodotti che riportano indicazioni geografiche o denominazione di origine false; sia fatto divieto a tutti i dipendenti della Società di apporre senza autorizzazione un marchio di fabbrica o di commercio identico a quello registrato per determinati tipi di merci, segni distintivi anche apposti solamente sugli imballaggi di tali merci.

Per le operazioni di controllo della qualità merci acquistate, i protocolli di prevenzione prevedono che:

- la Società introduca e mantenga un Servizio di Gestione della Qualità, in riferimento e nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione su base alimentare (es.: L. 283/62, D.L. 109/92, Direttiva CE 2003/89, Regolamenti CE 178/2002, CE 852/2004 e 853/2004, CE 2073/2005) e su base non alimentare (es.: D.Lgs. 206/2005, Direttive CE 2001/95, CE 2006/95, CE 89/336, CE 2002/96, CE 2002/95, CE 2002/61, CE 96/74, CE 88/378, CE 2005/84, Regolamento CE 1935/2004, D.M. 34/1973);
- la Società aderisca volontariamente e pertanto rispetti e soddisfi i requisiti previsti dalle Norme UNI EN ISO 9001:2000, UNI EN ISO 9004:2000, UNI EN ISO 9000:2005, UNI ISO 10013:1996, UNI EN 29004-2:1994, UNI 10854:1999, UNI EN ISO 19011:2003, UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005, UNI EN ISO 22000:2005, UNI EN ISO 22005:2008;
- sia previsto, come obiettivo primario della Politica per la Qualità, quello di progettare, mantenere, sorvegliare e migliorare il sistema di sicurezza alimentare in vendita, il sistema di qualificazione e sorveglianza dei fornitori alimentari e di Marca Privata ed il sistema di sviluppo dei prodotti definiti di Filiera Controllata a Marca Privata;
- ogni fornitore sia sottoposto ad un processo di qualificazione definito, il cui esito positivo sia condizione necessaria all'inserimento dello stesso in assortimento;
- siano definiti annuali piani integrati di controllo attuati mediante l'attivazione di un accordo a due parti (fornitore/laboratorio terzo) finalizzati al controllo qualitativo della merce acquistata; tali controlli siano effettuati sugli assortimenti esistenti e sui capitolati/schede tecniche ricevute;
- siano definiti piani di controllo analitici per valutare la conformità delle caratteristiche dei prodotti acquistati a quelle dichiarate dal fornitore;
- siano effettuate verifiche delle strutture produttive e dei prodotti.

Nei casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso di impossibilità temporanea, sono ammesse eventuali deroghe al rispetto delle prescrizioni



contenute nella presente Sezione, purché di tale deroga sia data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai procedimenti giudiziari.*

Tutti i Destinatari del Modello, così come individuati nel Modello, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, al fine di prevenire il verificarsi di delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

In caso l'Autorità Giudiziaria ascolti chiunque tra i soggetti summenzionati che sia ricompreso tra i destinatari del Modello e del Codice di comportamento della Società, gli stessi sono tenuti a rendere dichiarazioni veritiere, fatte salve le garanzie previste per legge.

È considerata una violazione di legge, nonché una violazione del Modello e del Codice di comportamento di Felsineo S.p.A., se chiunque tra i soggetti in premessa, riceve istruzioni, pressioni, minacce, promesse di utilità da parte di membri degli organi sociali, di dipendenti o collaboratori di Felsineo S.p.A., o di altri soggetti non direttamente collegati alla Società, al fine di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e procurare un interesse o un vantaggio a Felsineo S.p.A..

Nell'ipotesi eventuale che si verifichi quanto descritto al precedente capoverso, i soggetti indicati in precedenza, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società e il Consiglio di Amministrazione per la valutazione del caso e l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.

Con riferimento ai casi di gestione dei rapporti con soggetti che nell'ambito di un procedimento giudiziario hanno facoltà di non rispondere, i protocolli prevedono che:

- tutti i destinatari del Modello adottino prassi e comportamenti che siano rispettosi del Codice Etico adottato dalla Società;
- i responsabili delle singole funzioni informino l'OdV dell'inizio del procedimento giudiziario (anche nei confronti di persone chiamate a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha facoltà di non rispondere), delle risultanze delle varie fasi di giudizio, della conclusione del procedimento, nonché di qualsiasi criticità possa riscontrarsi in itinere.

Nei casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso di impossibilità temporanea, sono ammesse eventuali deroghe al rispetto delle prescrizioni contenute nella presente Sezione, purché di tale deroga sia data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio e al pubblico

un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interessi;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configurino l'applicabilità, di evitare di:

- porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività;
- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del socio, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione;
- omettere di effettuare, con la dovuta completezza e tempestività, tutte le segnalazioni previste dalle leggi nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle stesse;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione (a titolo esemplificativo:

espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007*

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a Euro 12.500;
  - di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori a Euro 12.500 che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
  - girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito dell'assunzione di cittadini di paesi terzi.*

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono rispettare i protocolli di prevenzione, i quali prevedono che:

- sia verificato, preliminarmente alla stipula dei relativi contratti, il possesso delle condizioni e dei requisiti che legittimano l'ingresso in Italia e lo svolgimento delle prestazioni proposte a cittadini di Paesi terzi in Italia (in particolare, visto e permesso di soggiorno);
  - sia verificato, durante l'intero periodo di durata dei relativi contratti di impiego di cittadini di Paesi terzi in Italia, il continuato possesso delle condizioni e dei requisiti suddetti;
  - i responsabili o referenti interni della Società, al venir meno delle condizioni e dei requisiti suddetti, dispongono l'immediata cessazione del rapporto di impiego, fatti salvi gli eventuali obblighi di denuncia alle autorità competenti;
  - siano assicurate a tutti i lavoratori impiegati, a prescindere dalla cittadinanza, le medesime condizioni di salute e sicurezza.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito della gestione dei rapporti con appaltatori e subappaltatori e fornitori di servizi.*

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono rispettare i protocolli di prevenzione, i quali prevedono che:

- sia inserita nei relativi contratti una apposita clausola "231" che impegni il soggetto terzo a rispettare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società e preveda adeguate sanzioni in caso di violazione degli stessi;
  - siano effettuate delle verifiche, anche a campione, dei documenti relativi al permesso di soggiorno e al monitoraggio della relativa scadenza, con riferimento ai cittadini extra-comunitari impiegati dagli appaltatori nei punti vendita, nei depositi e nelle sedi della Società;
  - siano effettuati controlli periodici, eventualmente a sorpresa, sul personale degli appaltatori effettivamente presente.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colpiti introdotti dalla Legge 123/2007.*

In ragione dell'attività produttiva svolta da Felsineo S.p.A. risulta potenzialmente esposta al rischio di verificazione di infortuni gravi, con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nei suoi stabilimenti, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi sicurezza adottati dalla Società per gli stabilimenti industriali, a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti sul lavoro, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito e contemplate nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro messo in atto dalla Società (ex. art.30 del D.lgs.81/08), alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") redatti per gli stabilimenti. Sono, inoltre definiti meccanismi di controllo che garantiscano l'inclusione dei costi relativi alla sicurezza del lavoro nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza all'interno della Società e dei suoi stabilimenti, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (a titolo di esempio, il Datore di Lavoro e i Direttori di Stabilimento quali Delegati in materia di Sicurezza per lo stabilimento di rispettiva competenza) e alle funzioni aziendali (a titolo di esempio, Ambiente e Sicurezza, Direzione Risorse Umane, ecc.) a vario titolo coinvolte nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i rispettivi compiti in materia nel rispetto della legge, delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza,
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per ciascuno degli stabilimenti produttivi facenti capo alla Società (es. i Responsabili del SPP, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli addetti al Primo Soccorso; i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori) di svolgere, ciascuno nell'ambito

delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;

- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori degli stabilimenti, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società incluse quelle previste dal Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro messo in atto in accordo all'art.30 del Dlgs.81/08, segnalando ai Responsabili del SSP eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti, impegnati nelle attività degli stabilimenti della Società, di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario al sistema sicurezza adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di Felsineo S.p.A., nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime) introdotti dalla L. 48/2008.*

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo della Felsineo S.p.A., sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- tutti i server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
- i dispositivi telematici di instradamento, sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;

- tutti i server e i laptop aziendali sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione e l'azione di programmi di cui all'art. 615 *quinquies* del codice penale;
- il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dalla Società per l'uso dei mezzi informatici aziendali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni aziendali;
- il personale deve attuare i comportamenti richiesti dalla Società e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
- il personale deve accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
  
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
  
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
  
- il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
  
- il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
  
- il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore.

*Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal Dlgs.121/2011*

In ragione dell'attività produttiva svolta, Felsineo S.p.A. risulta potenzialmente esposta al rischio di verifica di reati ambientali, con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della protezione dell'ambiente esterno e della consapevolezza degli aspetti ambientali connessi alle attività lavorative svolte nei propri stabilimenti, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di gestione e protezione ambientale, . A tal fine Felsineo S.p.a. programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima collaborazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella applicazione del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio degli impatti ambientali identificati nel documento di Analisi Ambientale redatto per gli stabilimenti.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dalla normativa vigente, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e

responsabilità in materia di ambiente all'interno della Società e dei suoi stabilimenti, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (a titolo di esempio, il Datore di Lavoro e i Direttori di Stabilimento) e alle funzioni aziendali (a titolo di esempio, Ambiente e Sicurezza, Direzione Risorse Umane, ecc.) a vario titolo coinvolte nella attuazione del sistema di gestione ambientale, di svolgere i rispettivi compiti in materia nel rispetto della legge, delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, possa provocare impatti ambientali indesiderati;
- a tutti i dipendenti, impegnati nelle attività degli stabilimenti della Società, di aver cura dell'ambiente di lavoro e di quello circostante, osservando le misure, le procedure e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva prevenzione degli impatti ambientali identificati, utilizzando materiali, attrezzature, impianti e macchinari messi a disposizione dalla Società nel rispetto delle regole definite nelle procedure del Sistema di Gestione Ambientale messo in atto.

## SEZIONE TERZA

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, Felsineo S.p.A. ha ritenuto di istituire un organo monocratico composto da un professionista esterno, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in auditing e risk assessment e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni con rispetto del D.Lgs 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è, in ogni caso, rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal fatto che l'Organismo risponde e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo, per l'espletamento delle sue funzioni, agisce in piena autonomia e le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale;

- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Felsineo S.p.A.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è, inoltre, dotato di un proprio regolamento, che si allega al presente Modello come Allegato A.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto annualmente dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la revoca dei poteri propri di tale organo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Felsineo S.p.A.

### **3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- esaminare l'adeguatezza del modello;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.



Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di Felsineo S.p.A., differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

### **3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Presidente del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, in particolare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nello stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni

volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

#### **3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi al riguardo ,gravanti sugli organi sociali e sul personale di Felsineo S.p.A.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di reato.

La legge 179 del 29/12/2017 "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuta conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (whistleblowing) mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e/o privati, anche con la previsione di sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza.

A tali fini è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente [odvfelsineo@felsineo.com](mailto:odvfelsineo@felsineo.com) visibile al solo Organismo di Vigilanza al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano

emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o del Modello;

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di Felsineo S.p.A., nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza per 5 anni, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

## SEZIONE QUARTA

### 4. SISTEMA SANZIONATORIO

#### 4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

- *Personale dipendente*

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico

da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

- *Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza*

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Felsineo S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

- *Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti*

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

- *Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

- *Misure nei confronti degli apicali*

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

- *Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali*

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

## **5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, Felsineo S.p.A. ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse

già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e con i responsabili delle Direzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le procedure unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda.

In relazione alla comunicazione del Modello, Felsineo S.p.A. si impegna a:

- pubblicarlo nel proprio sito aziendale;
- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso l'affissione nella bacheca aziendale e la comunicazione in occasione della consegna della busta paga della possibilità di consultazione del modello presso la bacheca e/o il sito aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- organizzare uno specifico incontro formativo con il *Top Management* nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato;
- organizzare incontri formativi del personale dipendente in occasione dell'attività di formazione generale.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.



Andrea Raimondi

Legale Rappresentante