

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231

Adottato dal Consiglio di Amministrazione della

FNA S.p.A. in data 11 luglio 2023

PARTE GENERALE

Indice

Definizioni

1. Premessa
2. Descrizione del quadro normativo
 - 2.1. Introduzione
 - 2.2. Natura della responsabilità degli enti
 - 2.3. Criteri di imputazione della responsabilità
 - 2.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo
 - 2.5. Fattispecie di reato e di illecito che determinano la responsabilità amministrativa degli enti
 - 2.6. Apparato sanzionatorio
 - 2.7. Tentativo
 - 2.8. Vicende modificative dell'ente
 - 2.9. Reati commessi all'estero
 - 2.10. Procedimento di accertamento dell'illecito
 - 2.11. Sindacato di idoneità
3. Attività aziendale, assetto governance e struttura organizzativa di FNA
 - 3.1. Attività aziendale
 - 3.2. Assetto governance
 - 3.3. Struttura organizzativa
4. Modello di organizzazione, gestione e controllo di FNA
 - 4.1. Funzione del Modello 231
 - 4.2. Destinatari e campo di applicazione
 - 4.3. Modalità per la definizione del Modello 231
 - 4.4. Struttura del Modello 231
 - 4.5. Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico
 - 4.6. Fattispecie di reato e di illecito rilevanti per la Società
 - 4.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello 231
5. Organismo di Vigilanza
 - 5.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza
 - 5.2. Requisiti
 - 5.3. Composizione, nomina e durata

- 5.4. Funzioni e poteri
- 5.5. Revoca
- 5.6. Cause di sospensione
- 5.7. Temporaneo impedimento
- 5.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
 - 5.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari
 - 5.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza
- 6. Canali di segnalazione interna (Whistleblowing)
- 7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio
 - 7.1. Principi generali
 - 7.2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti
 - 7.3. Misure nei confronti di lavoratori subordinati
 - 7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)
 - 7.3.2. Misure nei confronti dei dirigenti
 - 7.4. Misure nei confronti degli amministratori
 - 7.5. Misure nei confronti dei sindaci
 - 7.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
 - 7.7. Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori, partner commerciali e altre controparti
- 8. Comunicazione e formazione
 - 8.1. Comunicazione
 - 8.2. Formazione

Definizioni

FNA o la Società: FNA S.p.A.;

CODICE ETICO: il Codice Etico di FNA rappresenta un codice di condotta che trova applicazione in tutte le società del Gruppo FNA;

COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con FNA rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, quali, ad esempio, rapporti di consulenza e altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale;

DECRETO: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modificazioni;

DESTINATARI: gli amministratori, sindaci e membri degli organi sociali di FNA, i dirigenti e dipendenti di ogni grado della Società, nonché i collaboratori e partner commerciali, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

DIREZIONI E FUNZIONI: le funzioni aziendali individuate nell'organigramma di FNA;

DIPENDENTI: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con FNA nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

DOCUMENTO INFORMATICO: qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli;

MODELLO 231: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto;

ODV: l'Organismo di Vigilanza di FNA costituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società;

PARTNER COMMERCIALI: società, associazioni, imprese in generale (anche sotto forma di associazioni temporanee o di joint venture), enti, organizzazioni, lavoratori autonomi, etc. che intrattengono rapporti commerciali o qualsiasi altro tipo di rapporto contrattuale, anche occasionale, con FNA;

PROCEDURE: complesso di *policies*, procedure, regole e normative interne che disciplinano fasi, modalità di svolgimento, responsabilità e controlli di specifiche attività aziendali ovvero di tipologie di operazioni od attività;

PROCESSO/ATTIVITÀ SENSIBILE: l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di FNA, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio;

REATI: i reati per cui la legge prevede la responsabilità amministrativa dell'ente;

SOGGETTI APICALI: persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo di FNA.

1. Premessa

FNA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri soci e stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231").

La Società nella stesura del presente Modello 231 si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché agli orientamenti giurisprudenziali in materia prevalenti. In particolare sono stati seguiti i seguenti principi fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione di tali reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello 231, in quanto quest'ultimo descrive la specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale - per specifiche esigenze di tutela e prevenzione dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale.

2. Descrizione del quadro normativo

2.1. Introduzione

Il D.lgs. 231/2001, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica¹.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "soggetti apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001)².

Il D.lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

¹ Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre allo Stato e agli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

² Art. 5, comma 1, del D. lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce, ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi³.

2.2. Natura della responsabilità degli enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo *“penale”*⁴.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

2.3. Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati costituisce il primo presupposto per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

³ Art. 5, comma 2, del D. lgs. n. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

⁴ In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

-
- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, i legali rappresentanti, gli amministratori, i direttori generali ma anche i preposti a sedi secondarie, i direttori di divisione o di stabilimento;
 - soggetti «subordinati», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'ente.

In ogni caso, l'ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'*interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi*.

I criteri di imputazione di natura *soggettiva* attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. La responsabilità dell'ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati *standard doverosi* di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «modello di organizzazione, gestione e controllo» (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'ente dimostra che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se venga provato che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*» che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'ente da responsabilità.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

2.4. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera pertanto quale esimente della responsabilità dell'ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali di contenuto.

In generale – secondo il Decreto – il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare e eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il Modello deve (art. 6, comma 2 del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati; l'espressa previsione dell'area delle risorse finanziarie attesta che il Decreto attribuisce un rilievo preminente alla regolamentazione interna della gestione delle risorse finanziarie, cruciali nell'attività dell'ente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (i.e. Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'*efficace attuazione del Modello*, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una *verifica periodica* e di una *modifica* dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

-
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D.Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

2.5. Fattispecie di reato e di illecito che determinano la responsabilità amministrativa degli enti

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Si riportano di seguito, le fattispecie di reati presi in considerazione dal Decreto:

- Reati ai danni della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)⁵;

⁵ Primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. 231/2001, successivamente integrato e modificato ai sensi della L. 22 maggio 2015 n. 68, della L. n. 3/2019 e del D.Lgs. 14 luglio 2020 n.75. Si tratta dei seguenti reati: malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.), truffa (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis).

- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto)⁶;
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)⁷;
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)⁸;
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)⁹;
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto)¹⁰;

⁶ L'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminose connesse ai sistemi informatici; si tratta dei seguenti articoli: documenti informatici (491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quarter c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quarter c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.). Con riferimento al reato di cui all'art. 491-bis lo stesso è stato modificato dal D.Lgs. n. 7/2016, che ha depenalizzato il falso informatico relativo agli atti tra privati. Infine, la L. 18.11.2019, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) - L'art. 1, comma 11-bis, del D.L. 21.09.2019, n. 105 inserito dalla legge di conversione n. 133/2019, ha inserito i reati di cui all'art. 1, comma 11, dello stesso decreto legge nell'art. 24-bis del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (la L. n. 133/2019 è entrata in vigore il 21.11.2019). Con la legge di conversione del decreto legge 21 settembre 2019, n. 105, al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo, il legislatore ha previsto l'istituzione del c.d. perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (PSNC). La nuova disciplina si applica alle amministrazioni pubbliche, agli enti e agli operatori nazionali da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione - anche parziali - ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale.

⁷ L'art. 24-ter del Decreto, introdotto dall'art. 2, co. 29, della L. 15.7.2009, n. 94, e successivamente modificato dalla L. 69/2015, prevede la responsabilità in relazione ai reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

⁸ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio 2009, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), nonché l'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.). Infine il decreto legislativo, 21 giugno 2016, n. 125 ha apportato modifiche agli artt. 453 e 461 c.p..

⁹ Introdotti dall'art. 15 della L. 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta, più in dettaglio, dei delitti di Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

¹⁰ L'articolo è stato introdotto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n.262/2005, dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019. Si tratta, più in dettaglio, dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)¹¹;
- Delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-*quater*.1 del Decreto)¹²;
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies* del Decreto)¹³;
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto)¹⁴;
- Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)¹⁵;

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 interesse (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

¹¹ L'art 25-*quater* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono individuare fra i reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

¹² Introdotto dall'art. 8 L. 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di cui all'articolo 583-bis c.p. con oggetto le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

¹³ L'art. 25-*quinqüies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e in ultimo integrato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), violenza sessuale (art. 609-bis c.p.), atti sessuali con minorenne (art. 609-*quater* c.p.), corruzione di minorenne (art. 609-*quinqüies* c.p.), violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.). Inoltre, la L.199/2016, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", ha inserito, tra i reati presupposto previsti all'art. 25-*quinqüies*, il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.). Tale reato punisce le condotte di reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e le condotte di utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

¹⁴ La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). Introdotto dalla L. n. 62/2005, dalla L. n. 262/2005 e dal D.lgs. n. 107/2018. In base all'art. 187-*quinqüies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Il 29 settembre 2018 è entrato in vigore il decreto di adeguamento al Regolamento europeo relativo agli abusi di mercato e con esso importanti modifiche anche sul fronte del D. Lgs. n. 231/2001 nonostante l'art. 25-*sexies* del medesimo decreto, che richiama, tra i reati presupposto, quelli relativi agli abusi di mercato, sia rimasto assolutamente invariato. Oltre a modificare parzialmente gli illeciti di cui agli artt. 184 e 185 del Testo Unico Finanziario ("TUF"), si introduce con l'art. 187-*quinqüies* una nuova forma di responsabilità dell'ente totalmente autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato (in caso di reato commesso nel suo interesse e/o vantaggio, l'ente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 20.000 a € 15.000.000 euro, ovvero fino al 15% del fatturato, quando tale importo è superiore a € 15.000.000); ciò vale tanto per condotte che integrino l'abuso di informazioni privilegiate che per la manipolazione di mercato;

¹⁵ Introdotto dalla L. n. 146/2006 che ha ratificato la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 gennaio 2000 ed il 31 maggio 2001. I reati indicati dall'art. 10 della

- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)¹⁶;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)¹⁷;
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto)¹⁸;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)¹⁹;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)²⁰;
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)²¹;

legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D.Lgs. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo - in via di richiamo - nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123. Si tratta dei reati di omicidio colposo (art.589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) e correlate circostanze aggravanti (art. 583 c.p.).

¹⁷ L'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto l'articolo 25-octies nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.). In data 17 dicembre 2014 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 186/2014, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio" che introduce, tra l'altro, all'interno del codice penale italiano l'art. 648-ter.1 concernente la fattispecie di "Autoriciclaggio"; tale reato è stato inserito all'interno dell'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001).

¹⁸ In data 29.11.2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". Tale novella introduce l'art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti) nel D.Lgs. 231/2001 estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai seguenti reati: art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote); art. 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti" (sanzione pecuniaria sino a 500 quote); art. 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (sanzione pecuniaria sino a 500 quote); salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote. Nel caso di condanna per uno dei delitti sopraindicati, è prevista altresì l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 del D.Lgs. 231/2001. Il Decreto è entrato in vigore il 14.12.2021.

¹⁹ Introdotti dall'art. 15 della L. 23 luglio 2009, n. 99. Si tratta dei delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 in relazione alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

²⁰ Introdotti dalla L. n. 116/2009. Si tratta dell'articolo 377-bis c.p..

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)²²;
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)²³;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)²⁴;
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)²⁵;

²¹ Il D.Lgs.121/11, adottato in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi, è entrato in vigore in data 16 agosto 2011. Con tale previsione normativa sono state, dunque, introdotte sanzioni ex D.Lgs. 231/01 per il compimento dei reati previsti dagli artt. 727-bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di specie di animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis c.p. (distruzione o danneggiamento di habitat protetto), nel c.d. "Codice dell'ambiente" (D.Lgs.152/06), con riferimento alle attività di scarico di acque industriali contenenti sostanze pericolose, di gestione dei rifiuti, di contaminazione di suolo, sottosuolo e acque e di emissioni in atmosfera, dalla L. 150/92, in relazione al commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione di animali pericolosi; dalla L. 549/93 che disciplina l'utilizzo di sostanze lesive dell'ozono stratosferico; dal D.Lgs. 202/07, relativo all'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino provocato da navi. Successivamente la legge 22 maggio 2015, n. 68, in materia di delitti contro l'ambiente, ha inserito un apposito Titolo nel codice penale (Titolo VI-bis), rubricato «dei delitti contro l'ambiente». In particolare, si segnala l'introduzione dei seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale; disastro ambientale; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività. Tale legge ha inoltre modificato sia gli articoli 257 e 260 del D.Lgs. 152/2006 (di seguito, il "Codice dell'Ambiente"), sia le norme sui c.d. reati-presupposto contenute nel D.Lgs. 231/2001, e apportato alcune modifiche alla L.150/1992, volte a inasprire le sanzioni irrogabili per alcuni degli illeciti previsti dalla Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, incide anche sul D.Lgs 231/2001.

²² Introdotto dal D.Lgs. n.109/2012 e dalla L. n. 161/2017. L'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 nel caso in cui il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato. Ai sensi del comma 12-bis, le pene per il fatto previsto dal comma 12 dell'art. 22 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

In base al terzo comma dell'art. 603-bis c.p., in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Successivamente la Legge 161/2017 ha previsto all'art. 30, co. 4 l'introduzione di nuovi delitti previsti all'art.12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25-duodecies del Decreto con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie e interdittive.

²³ La Legge del 20 novembre 2017 n. 167 (Legge Europea 2017, in vigore dal 12 dicembre 2017) ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-terdecies (Razzismo e Xenofobia); il delitto richiamato (a più fattispecie, riferendosi alla propaganda, all'istigazione o all'incitamento) è quello previsto dal comma 3-bis della Legge n. 654/1975 (di ratifica della Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, New York, 7 marzo 1966) contestualmente modificato.

²⁴ La L. 03.05.2019, n. 39 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014), con l'art. 5, comma 1, ha inserito l'art. 25-quaterdecies nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Tale disposizione ha aggiunto nell'elenco dei reati-presupposto le fattispecie criminose di frode in competizioni sportive (art. 1, L. 13.12.1989, n. 401) ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 13.12.1989, n. 401);

²⁵ Nella G.U. n. 252 del 26.10.2019 è stato pubblicato il decreto legge 26.10.2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili". Dopo l'articolo 25-quaterdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è aggiunto il seguente: "Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari). - 1. In relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote".

- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)²⁶;
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)²⁷;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)²⁸.

L'enumerazione delle fattispecie di reato presupposto è stata ampliata successivamente a quella in origine contenuta nel Decreto e l'elenco è aggiornato alla data di adozione del Modello 231 da parte del Consiglio di Amministrazione di FNA.

Si rinvia al successivo capitolo 4.7 della presente Parte Generale per l'identificazione delle fattispecie ritenute rilevanti per FNA.

2.6. Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.lgs. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”* che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, 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 un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo – ciascuna quota - variabile fra un

²⁶ Reati introdotti in ambito 231 dal D.Lgs. 14.7.2020 n.75, recante attuazione della direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale.

²⁷ E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022 la legge 9 marzo 2022, n. 22 recante le disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale. La legge ha l'obiettivo di rafforzare gli strumenti di tutela del patrimonio culturale, con particolare riferimento ai beni mobili, attraverso l'introduzione di nuove fattispecie di reato, l'ampliamento dell'ambito di applicazione della confisca e l'inserimento di alcuni delitti contro il patrimonio culturale tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. 231/2001.

²⁸ Articolo aggiunto dalla legge n.22/2022.

minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto)²⁹.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti³⁰.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva³¹.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva³².

²⁹ La nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica.

³⁰ Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D.lgs. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D.lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."

³¹ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

³² Art. 15 D.lgs. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di

2.7. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.8. Vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda³³. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In particolare, nel caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs. 231/2001).

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in

controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

³³ Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al Decreto afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi³⁴.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.lgs. 231/2001)³⁵; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.9. Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

³⁴ Art. 32 D.lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

³⁵ Art. 33 del D.lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.lgs. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale del territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.³⁶ (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc);
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.10. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della

³⁶ Art. 7 c.p.: *“Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana”*. Art. 8 c.p.: *“Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.”* Art. 9 c.p.: *“Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.”* Art. 10 c.p.: *“Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.”*

responsabilità dell'ente (art. 38 del D.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo³⁷. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.lgs. 231/2001).

2.11. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3. Attività aziendale, assetto governance e struttura organizzativa di FNA

3.1. Attività aziendale

FNA è la società a capo del Gruppo FNA, con sede legale in Robassomero (TO).

Il Gruppo FNA, con oltre 70 anni di esperienza nel settore dell'aria compressa, si colloca sul mercato mondiale come uno dei principali costruttori di compressori d'aria dedicati agli utilizzi industriali, professionali e al fai da te, grazie ai suoi brand internazionalmente conosciuti e apprezzati.

Il Gruppo FNA, con headquarter a Torino, impiega complessivamente circa 1.300 dipendenti in stabilimenti produttivi in Italia, Francia, Cina e Stati Uniti. La parte prevalente del fatturato del Gruppo FNA è destinato fuori dai confini italiani; filiali del Gruppo sono presenti in Francia, Polonia, Portogallo, Inghilterra, Cina e Stati Uniti.

Il Gruppo FNA ha consolidato la propria leadership grazie allo sviluppo costante di un'ampia famiglia di prodotti di qualità, disegnati e prodotti nei propri stabilimenti e distribuiti a livello mondiale.

³⁷ Art. 38, comma 2, D.lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Il Gruppo FNA è presente sul mercato con una gamma ampia e completa di soluzioni, che include compressori a pistoni con potenze da 0,5 a 25 HP e compressori rotativi a vite per l'utilizzo industriale, integralmente Made in Italy, da 2,2 a 315 kW.

La Capogruppo FNA opera nei siti produttivi di Robassomero (TO) e di Zola Pedrosa (BO) e nel Polo Logistico (TO).

Prodotti - Tecnologia

Al fine di descrivere l'attività prevalente della Società si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, informazioni in merito alla tipologia di prodotti e tecnologie caratterizzanti la produzione di FNA.

La produzione può essere suddivisa nelle seguenti tipologie di beni, distinti in base alla tecnologia:

- Compressori a pistoni lubrificati da 0,5 a 25 HP e oilfree da 0,5 a 3 HP;
- Compressori rotativi a vite ad iniezione d'olio da 2,2 a 315 kW;
- Compressori professionali e industriali "OIL-FREE";
- Trattamento dell'aria compressa.

Per quanto riguarda le tematiche della qualità, i prodotti sono realizzati con i più alti standard qualitativi, utilizzando quanto di tecnologicamente più avanzato offre il mercato sia per la scelta dei materiali, che per i processi produttivi. Severi test e controlli sono eseguiti scrupolosamente durante tutte le fasi di produzione. I compressori prodotti da FNA rispondono alle seguenti certificazioni internazionali:



Ulteriori certificazioni di prodotto sono conseguite rispetto a determinati Paesi.

Infine il sistema di gestione aziendale di FNA è conforme alla normativa ISO 9001:2008 come attestato dal TÜV Italia s.r.l. (TÜV SUD Group) per il campo di applicazione relativo alla "Progettazione, fabbricazione ed assistenza di compressori d'aria, sistemi di trattamento dell'aria compressa, utensileria pneumatica e accessori per applicazioni nei settori industriale, professionale ed hobbistico (IAF 18)".

Marchi

Si riportano di seguito i marchi del Gruppo FNA:



3.2. Assetto governance

La Società è costituita in forma di società per azioni secondo le disposizioni della vigente normativa italiana e non è soggetta a direzione e coordinamento da parte di altre società.

Il modello di amministrazione e controllo della Società si caratterizza per la presenza dell'Assemblea degli azionisti, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale.

Assemblea degli azionisti

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti gli azionisti e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti.

Sono riservate all'Assemblea le delibere affidate dalla legge o dallo Statuto alla sua competenza.

Consiglio di Amministrazione

L'amministrazione della Società è affidata a un Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge, in modo tassativo, riserva all'Assemblea degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni e propri poteri, compreso l'uso della firma sociale, ad uno o più amministratori delegati o ad un Comitato Esecutivo determinandone le attribuzioni.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì nominare, nelle forme di legge, procuratori "ad negotia" per determinati atti e categorie di atti determinandone le attribuzioni e le facoltà, nonché i compensi.

La firma sociale, comprensiva delle facoltà di riscuotere e quietanzare, e la rappresentanza della Società di fronte ai terzi, in giudizio e fuori, spettano al Presidente e a quelle persone a cui il consiglio le abbia singolarmente o congiuntamente conferite nei limiti dei propri poteri.

Il Presidente e le persone come sopra delegate, avranno facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative, per ogni grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione o cassazione e di nominare all'uopo avvocati, procuratori alle liti e periti.

Il Consiglio di Amministrazione di FNA è attualmente composto da quattro Consiglieri, fra i quali sono stati individuati un Presidente e Amministratore Delegato ("CEO") e tre Consiglieri cui sono conferite deleghe e procure per le materie di competenza.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea, è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.

Il Collegio Sindacale ai sensi della normativa vigente è chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Società di revisione legale

La revisione legale dei conti sulla Società è affidata a una Società di revisione legale iscritta nell'apposito registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la cui nomina spetta all'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale.

La Società di revisione legale:

- verifica, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio di esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se il bilancio è conforme alle norme vigenti;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio della Società.

3.3. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa di FNA, formalizzata tramite organigrammi e un sistema di procure e deleghe, è caratterizzata dalla presenza dei seguenti elementi specifici:

- organigrammi che evidenziano funzioni e linee di riporto e separazioni dei ruoli;
- sistema di poteri e deleghe basato sull'attribuzione di procure assoggettate a regime di pubblicità previsto dalla normativa vigente;
- procedure, istruzioni operative, moduli/schede e checklist che definiscono attività, ruoli e modalità di svolgimento dei controlli.

Si rimanda all'organigramma adottato dalla Società per la descrizione in dettaglio dell'articolazione della struttura organizzativa e delle linee di riporto dell'organizzazione aziendale.

4. Modello di organizzazione, gestione e controllo di FNA

4.1. Funzione del Modello 231

L'adozione del Modello 231, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

FNA ha quindi dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto"), con il supporto metodologico e tecnico di consulenti esterni, volto alla predisposizione e l'adozione del Modello conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni, nonché coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

Il Modello 231 adottato da FNA si pone quale principale obiettivo quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la

commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di corporate governance adottato dalla Società ed ispirato a quanto indicato dalle Linee Guida di riferimento.

Più nel dettaglio, il Modello 231 ha come principali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di FNA, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a FNA di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello 231;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

4.2. Destinatari e campo di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello 231, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività potenzialmente a rischio reato ex D.Lgs. 231/01 svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati nei:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino a operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente;
- soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. collaboratori e partner commerciali, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano).

Il Modello e il Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

4.3. Modalità per la definizione del Modello 231

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Direzioni/Funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

In tale ambito, FNA si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate alla predisposizione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- Avvio del Progetto: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di FNA, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Direzioni/Funzioni responsabili di tali processi/attività.
- Svolgimento interviste con i Responsabili delle Direzioni/Funzioni per l'analisi dei processi/attività sensibili: scopo di tale fase è stato quello di svolgere l'analisi dei processi/attività sensibili e la rilevazione meccanismi di controllo attualmente in essere, completando altresì l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di "staff". L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i Responsabili delle Direzioni/Funzioni che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbe essere esposta alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Rilevazione aree di sviluppo del sistema di controllo interno ("gap analysis"): in questa fase si è proceduto all'individuazione di aree prioritarie di intervento per garantire l'allineamento del sistema di controllo interno rispetto agli "standard" definiti da Confindustria e dalle best practice, identificando i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione, previa valutazione di fattibilità organizzativa.
- Predisposizione del Modello 231: in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con la predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di FNA articolato in tutte le sue componenti. Ai fini della predisposizione del Modello 231 sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento, nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello da sottoporre all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. L'esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

4.4. Struttura del Modello

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo di riferimento e la *governance* della Società, nonché gli elementi caratterizzanti il Modello 231 di FNA e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
- quadro normativo di riferimento;
 - attività, assetto di governance e struttura organizzativa della Società;
 - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura dei processi / attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;
 - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
 - sistema sanzionatorio da applicare in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello 231;
 - attività di formazione e comunicazione da implementare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.
- (ii) nelle **Parti Speciali**, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
 - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati identificate nel successivo punto 4.6, presenti in FNA e ai correlati protocolli di controllo.

4.5. Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico

La Società ha adottato un Codice Etico, espressione di un contesto ove primari obiettivi sono il mantenimento di un comportamento eticamente corretto nelle attività quotidiane e il rispetto di tutte le leggi in vigore.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della Società e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con essa.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo.

4.6. Fattispecie di reato e di illecito rilevanti per la Società

L'adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno di FNA e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello 231 si è ritenuto di porre attenzione sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione delle seguenti fattispecie di reati:

- Reati ai danni della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- Falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto), per quanto riguarda il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto).

Per quanto concerne le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa:

- Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater.1 del Decreto);

-
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto), per quanto riguarda i reati diversi dall'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
 - Abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 del Decreto);
 - Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto);
 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto);
 - Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto);
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto).

Per le suelencate fattispecie si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori e i partner al rispetto del quadro etico e legale all'interno del quale opera la Società.

4.7. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'efficace attuazione del Modello.

L'efficacia e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- (i) dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole Direzioni/Funzioni di FNA;
- (ii) dai Responsabili delle varie Funzioni/Direzioni di FNA.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quanto meno nella relazione periodica, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello 231.

Il Modello 231 deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito adattamento qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello 231 che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);

- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Funzioni/Direzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello 231 sono modificate a cura delle Direzioni/Funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Direzioni/Funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

5. Organismo di Vigilanza

5.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ("Organismo di Vigilanza" o "OdV"). Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

5.2. Requisiti

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

-
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
 - mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

Autonomia e indipendenza

L'OdV è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Preferibilmente gli eventuali membri interni non devono svolgere alcun ruolo operativo all'interno della Società e non devono dipendere gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative. In ogni caso, devono essere adottati meccanismi interni atti a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo (es. esercizio del diritto di voto, etc.).

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti a informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione informativa agli organi societari.

Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

5.3. Composizione, nomina e durata

L'OdV è composto in forma collegiale dai seguenti tre componenti:

- dott. Sandro Piazza, consulente esterno, esperto in ambito 231, organizzativo, societario e auditing, in qualità di componente e Presidente dell'ODV;
- avv. Matteo Sergio Calori, avvocato penalista, esperto in diritto penale e normativa 231, in qualità di componente dell'ODV;
- ing. Luca Marzani, consulente esterno esperto in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente e 231, in qualità di componente dell'ODV.

L'OdV è costituito con assetto plurisoggettivo ed è composto interamente da professionisti esterni in possesso di diverse competenze specialistiche, fra loro complementari, al fine di garantire il pieno e completo rispetto dei requisiti di professionalità, indipendenza, autonomia e continuità di azione.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

All'atto dell'accettazione della carica i componenti dell'OdV, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica periodicamente il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'OdV e all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo a un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente cessato.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

5.4. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello 231 e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello 231 e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

-
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali (Regolamento dell'OdV);
 - vigilare sul funzionamento del Modello 231 sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
 - verificare il rispetto del Modello 231, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello 231 e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello 231;
 - svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
 - o accedere liberamente presso qualsiasi Direzione/Funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
 - o richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, ai sindaci, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231;
 - sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
 - curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Direzioni/Funzioni aziendali e verso gli organi sociali;
 - promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello 231, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
 - verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

-
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
 - fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231 e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello 231, degli standard di controllo, delle relative procedure di attuazione;
 - formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione;
 - segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 7 del presente Modello;
 - verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'OdV può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

5.5. Revoca

La revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo, una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza.

5.6. Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, valuta la posizione del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza e, se lo ritiene opportuno, provvede a dichiararne la sospensione.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è conferito al Presidente dell'Organismo il diritto di voto determinante.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

5.7. Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, a un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protragga per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, l'OdV continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è conferito al Presidente dell'Organismo il diritto di voto determinante. Nel caso di esercizio di tale diritto, il Presidente dell'OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione per gli opportuni provvedimenti di competenza.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

5.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

5.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello 231.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello 231 emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige periodicamente, e comunque almeno su base annuale, una relazione scritta sull'attività svolta inviandola al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nella persona dei rispettivi Presidenti.

Le relazioni periodiche predisposte dall'OdV sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello 231 e devono, quanto meno, contenere, svolgere o segnalare:

- a) eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello 231;
- b) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello 231, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- c) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello 231, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- d) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello 231 con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- e) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

5.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello 231.

Tutti i destinatari del Modello 231 comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello 231.

In particolare:

- i Responsabili delle Direzioni/Funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:
 - alle scadenze preventivamente concordate, i c.d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società;
 - eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività di competenza. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di

controllo definiti nel presente Modello 231, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.

- le Direzioni/Funzioni individuate in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Direzioni/Funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
 - i rapporti predisposti dalle Direzioni / Funzioni / Organi di Controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico;
 - i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello 231, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - i rapporti preparati dai responsabili di altre Direzioni / Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello 231;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Al fine di consentire l'attivazione dei suddetti flussi informativi l'OdV dispone di una casella di posta elettronica dedicata, individuata nell'indirizzo odv@fnacompressors.com.

In materia di segnalazioni verso l'OdV:

- tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello 231 esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi

ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello 231.

Per la gestione delle segnalazioni la Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello 231 e/o dalla documentazione organizzativa aziendale (es. policy e procedure), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. Vigè il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società, nel rispetto della normativa vigente, si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, la Società implementa canali di segnalazione interna conformi alle disposizioni normative di cui al D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937 EU Whistleblower Protection Directive, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

I suddetti canali di segnalazione interna sono individuati nel successivo paragrafo 6 "Canali di segnalazione interna (Whistleblowing)" del presente Modello 231.

Tali canali di segnalazione interna consentono ai Destinatari del Codice Etico e del Modello 231 di presentare, a tutela dell'integrità di FNA, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Al fine di garantire l'effettività del Modello 231 mediante un'adeguata gestione delle eventuali segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico di FNA, i componenti dell'OdV partecipano al Comitato Segnalazioni individuato dalla Società quale gestore dei canali di segnalazione interna ai sensi dell'art 5 del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24.

I componenti dell'OdV partecipano al Comitato Segnalazioni con riferimento alla gestione delle eventuali segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 e del Codice Etico di FNA.

All'OdV sono quindi garantiti i mezzi e le risorse, sia interne (funzioni aziendali competenti per materia) sia esterne (es.: legali, esperti e periti) necessarie per svolgere le opportune attività di istruttoria delle eventuali segnalazioni ricevute.

6. Canali di segnalazione interna (Whistleblowing)

Nel mese di marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via definitiva, il decreto legislativo relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937 EU Whistleblower Protection Directive, riguardante la

protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Il testo del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15.3.2023 n.63.

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 disciplina le segnalazioni interne, le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche.

L'attivazione di un canale per le segnalazioni interne è competenza di FNA.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha il compito di attivare un canale di segnalazione esterna e adottare le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

La Società ha adottato la "Policy per la gestione delle segnalazioni Interne di FNA" avente lo scopo di regolamentare, in conformità alla normativa vigente, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni interne.

FNA ha stabilito di attivare i seguenti canali di segnalazione interna:

- utilizzo di apposita piattaforma informatica My Whistleblowing resa disponibile dal fornitore specializzato Zucchetti, accessibile nel sito web della Società, mediante link pubblicato nella sezione "Responsabilità" all'indirizzo <https://www.fnacompressors.com/it/responsabilita/>; nella piattaforma sono disponibili le istruzioni operative per l'utilizzo di tale strumento; il suddetto portale consente la comunicazione di segnalazioni mediante la compilazione di appositi campi informativi;
- incontro diretto fissato con il Gestore dei canali di segnalazione interna di FNA, ossia il Comitato Segnalazioni di FNA; questa tipologia di segnalazione viene raccolta nell'ambito di un incontro diretto con il Gestore dei canali di segnalazione interna, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24, ai destinatari del presente Modello 231 vengono messi a disposizione i suddetti canali di segnalazione interna implementati dalla Società.

La Società ha stabilito di affidare la gestione dei canali di segnalazione interna a un apposito Comitato Segnalazione al quale partecipano anche i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Comitato Segnalazioni, nel rispetto dei principi generali, e in particolare dell'obbligo di riservatezza, al fine di dare seguito e fornire riscontro alle segnalazioni ricevute, può coinvolgere i competenti Organi, Direzioni e Funzioni aziendali di FNA, nonché eventuali esperti o periti esterni, individuati da FNA, per lo svolgimento di tutte le verifiche e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni ricevute e, in tali circostanze, per l'individuazione delle opportune azioni correttive e per la formalizzazione di adeguato e tempestivo riscontro da rendersi ai segnalanti da parte del Comitato Segnalazioni.

Ferma la possibilità di trasmettere segnalazioni con qualsiasi mezzo utile, si precisa che l'utilizzo di canali e mezzi di segnalazioni ulteriori e differenti da quelli sopra elencati, implementati dalla Società in conformità alla normativa vigente, potrebbe non consentire alla Società di garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ai riguardo, qualora il segnalante intendesse utilizzare un canale quale l'invio di una lettera cartacea (modalità ammessa, ma non adottata da FNA quale canale di segnalazione interna), al fine di garantire in ogni caso la riservatezza richiesta dalla normativa, come spiegato nelle Linee Guida ANAC, è opportuno che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Comitato Segnalazioni di FNA.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, il soggetto che ha ricevuto la segnalazione deve trasmetterla, in originale e con gli eventuali allegati entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore dei canali di segnalazione interna di FNA, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing e/o indirizzata al Comitato Segnalazioni, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente al Comitato Segnalazioni di FNA.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta costituisce una violazione della Policy per la gestione delle segnalazioni Interne di FNA e potrà comportare l'adozione delle opportune iniziative, anche di carattere disciplinare.

7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

7.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione di sanzioni in conseguenza di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231 deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello 231 sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

In generale costituiscono violazioni del Modello 231:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure e alle disposizioni richiamate nel Modello 231;
- comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo stabiliti nel Modello 231.

La gravità delle violazioni del Modello 231 sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, fornisce le informazioni necessarie affinché la Direzione del Personale possa proporre, in coerenza con il CCNL applicato, la misura sanzionatoria da adottare.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

7.2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le disposizioni del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

I soggetti che effettuano le segnalazioni tramite i canali di cui al capitolo 6 del presente Modello 231 non possono subire alcuna ritorsione; la tutela della persona segnalante opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali), durante il periodo di prova, dopo lo scioglimento del rapporto (se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto).

Le tutele previste per la persona soggetto segnalante si applicano anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto;
- ai colleghi della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica virgola che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

-
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria a contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 definisce "ritorsione" qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 indica le seguenti fattispecie che, qualora siano riconducibili alla presente definizione, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa immediatamente il l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 stabilisce che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si informa che il sistema disciplinare adottato dalla Società prevede sanzioni nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

7.3. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 e dal Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti di FNA degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello 231 e al Codice Etico da parte dei dipendenti di FNA costituisce sempre illecito disciplinare.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello 231, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai soggetti apicali di FNA.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la Direzione del Personale di FNA terrà sempre informato l'OdV.

7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento. Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;

-
- del coinvolgimento di altre persone;
 - della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
 - di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti, in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa in misura non eccedente le 3 (tre) ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (giorni) giorni;
- e) licenziamento per mancanza ai sensi dell'art.10 sez. quarta – Titolo VII CCNL.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice Etico corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il dipendente che commette una violazione non grave delle procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Etico (ad esempio, ometta di svolgere controlli previsti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso e/o del Codice Etico, senza che ciò esponga FNA ad un pericolo concreto o determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- b) incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Etico o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico, senza che ciò esponga FNA ad un concreto pericolo o determini l'applicazione di misure previste dal Decreto. La medesima sanzione si applica anche al dipendente che nell'adottare i comportamenti citati espone FNA ad una situazione di oggettivo pericolo, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- c) incorre nel provvedimento della multa "in misura non eccedente le 3 (tre) ore di retribuzione" il dipendente che sia recidivo nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tale sanzione sarà applicata anche al dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, arrechi un danno di lieve entità alla Società senza esporla ad una possibile sanzione ai sensi del decreto.
- d) incorre nel provvedimento della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 (tre) giorni lavorativi" il dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, arrechi danno alla Società esponendola ad una possibile sanzione ai sensi del Decreto, purché tali condotte non siano

comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;

- e) incorre nel provvedimento del "licenziamento per mancanze" il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 e/o dal Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o dal Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di FNA nei confronti del dipendente costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Le sanzioni di cui ai precedenti punti d) ed e) si applicano inoltre, in base alla valutazione delle specifiche circostanze, nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili di uno o più degli illeciti di cui all'art 21, comma 1, lettere a), b) e c), del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Sono fatti salvi i procedimenti disciplinari e le altre contestazioni mosse al dipendente in conformità del CCNL e della normativa lavoristica applicabile per violazioni in materie non strettamente attinenti al rispetto del Modello 231.

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

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

7.3.2. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trova applicazione, per i dipendenti dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del contratto collettivo "Dirigenti – Industria" e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;

d) licenziamento per giusta causa.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231, il dirigente incorre nella “censura scritta” consistente nel richiamo all’osservanza del Modello 231 e/o del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico, il dirigente incorre nel provvedimento della “sospensione disciplinare”;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del “licenziamento per giustificato motivo”;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del “licenziamento per giusta causa”.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello 231 e/o nel Codice Etico le violazioni poste in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l’adempimento degli obblighi di cui al Modello 231 e/o al Codice Etico, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello 231 con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare all’Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle Autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello 231, esponendo così la Società all’applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 e/o nel Codice Etico da parte di un dirigente, FNA, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di ‘dirigente’ costituisce sempre grave violazione delle prescrizioni del Modello 231 l’inosservanza dell’obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello 231.

Sono equiparabili alle violazioni del Modello 231 e/o nel Codice Etico valutate "gravi violazioni" o "violazioni di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia", in base alla valutazione delle specifiche circostanze, i comportamenti di coloro che si accertano essere responsabili di uno o più degli illeciti di cui all'art 21, comma 1, lettere a), b) e c), del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Se la violazione del Modello 231 determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

L'applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è competenza dell'Amministratore Delegato e della Direzione del Personale.

7.4. Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte del membro/membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione nella persona del Presidente, mediante relazione scritta, e il Collegio Sindacale.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, previa delibera del Consiglio stesso da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico, il membro dell'Organo di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello 231 e/o del Codice Etico, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico, il membro dell'Organo di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello 231 e/o del Codice Etico tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per i membri dell'Organo di Amministrazione della Società, costituirà violazione del Modello 231 sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello 231 stesso.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'Organo di Amministrazione che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.3.1 e 7.3.2.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello 231 da parte dell'intero Organo di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

7.5. Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello 231 da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc.).

7.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo di Amministrazione provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.3.1 e 7.3.2.

7.7. Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori, *partner* commerciali e altre controparti

La violazione, da parte di fornitori, appaltatori, consulenti, collaboratori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, comporterà la possibilità di esercizio da parte di FNA, ai sensi del Codice Civile, del diritto di risolvere il contratto secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico della Società e/o delle disposizioni del Decreto.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 da parte dei suddetti soggetti terzi.

8. Comunicazione e formazione

8.1. Comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, FNA assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Per garantire un'effettiva conoscenza e applicazione, l'adozione del Modello 231 viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello 231, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello 231 stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i fornitori, i consulenti e i collaboratori della Società, la lettera di incarico o il contratto con essi deve esplicitamente contenere clausole (ad es. clausole risolutive espresse) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle prescrizioni del Decreto.

Il Modello 231 è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione sulla rete intranet internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello 231 in ciascuno stabilimento.

L'attività di comunicazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

8.2. Formazione

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle attività sensibili.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello 231 è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse interne o esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del sistema disciplinare contenuto nel Modello 231.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: i) al quadro normativo (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria), ii) al Modello 231 adottato dalla Società e ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello 231 stesso, iii) a casi giurisprudenziali di applicazione della normativa.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.