



FORONI S.P.A.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ex. D. Lgs. 231/2001**

PARTE GENERALE

Storico delle modifiche

Revisione corrente:

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Aggiornamento del Consiglio di Amministrazione	16/09/2024

INDICE

Sommario

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Premessa.....	5
1.2 Natura della responsabilità.....	6
1.3 Soggetti autori del reato in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione	6
1.4 Reati presupposto.....	6
1.5 Sistema sanzionatorio.....	9
1.6 Tentativo	10
1.7 Vicende modificative dell'ente	10
1.8 Reati commessi all'estero	11
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito ex D. Lgs. 231/2001	12
1.10 Efficacia esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	12
1.11 Codici di comportamento (Linee Guida)	13
1.12 Giudizio di idoneità.....	14
CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	15
2.1 Foroni S.p.A.....	15
2.2 Modello di governance di Foroni S.p.A.....	15
2.3 Modello di Organizzazione di Foroni S.p.A.	17
2.4 Sistema di controllo interno	18
2.5 Rapporti infragruppo.....	18
CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	19
3.1 Premessa.....	19
3.2 Il Progetto di Foroni S.p.A. per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001	20
3.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Foroni S.p.A.	24
CAPITOLO 4 – DIFFUSIONE DEL MODELLO	27
4.1 Destinatari	27
4.1.1 Dipendenti.....	27
4.2 Gestione informazione e formazione del Personale.....	27
4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	28
CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	30
5.1 L'Organismo di Vigilanza di Foroni S.p.A.....	30
5.2 Requisiti soggettivi del componente l'Organismo di Vigilanza	32
5.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	32
5.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	33
5.5 Rinuncia e sostituzione	33
5.6 Conflitti d'interesse e concorrenza	34
5.7 Remunerazione e rimborsi spese.....	34
5.8 Regolamento di funzionamento	34
5.9 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni	35
5.10 Funzioni e poteri	35
5.11 Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	37
5.12 La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy	37
5.13 Regole di condotta	38
5.14 Operatività.....	39

5.15	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	39
5.15.1	Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	39
5.15.2	Whistleblowing – segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 24/2023 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali	40
5.15.3	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	45
5.15.4	Verifiche.....	46
CAPITOLO 6 - SISTEMA DISCIPLINARE		47
6.1	Funzione del sistema disciplinare	47
6.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio....	47
6.3	Sistema disciplinare	48
6.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	48
6.3.2	Dirigenti	48
6.3.3	Amministratori	49
6.3.4	Sindaci-Revisori.....	49
6.3.5	Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	49
6.3.6	Terzi: collaboratori, consulenti e soggetti esterni	49
6.4	Le sanzioni	50
7.	Informazione e formazione sul Modello.....	52
8.	Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello di Organizzazione	52

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Premessa

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 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.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto (di seguito “Modello 231” o “il Modello”) idoneo a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

1.2 Natura della responsabilità

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 delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma 1, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

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 afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Soggetti autori del reato in posizione apicale o sottoposti all’altrui direzione

La società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Reati presupposto

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati presupposto ex artt. 24 - 25-*duodevicies* del 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 normative che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della Legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere ricondotte alle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione**, Con la Legge n. 3/2019 che ha modificato l’art. 25, è stato introdotto il reato di traffico di influenze illecite, le cui sanzioni interdittive (commi 2 e 3) sono state innalzate, mentre con il comma 5-*bis* è stata prevista una riduzione delle stesse. Inoltre, a seguito del D. Lgs. 75/2020 sono state introdotte ulteriori fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione, ossia frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L.

898/1986), peculato (art. 314, comma 1, c.p.), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.) e peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.). Sono stati inoltre modificati (D.L. 13/2022) i reati di malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), nonché, con la Legge n. 137/2023, introdotti i reati di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);

- **reati societari**, con la riforma del diritto societario (D. Lgs. n. 61/2002), è stata estesa la responsabilità amministrativa degli enti anche alle false comunicazioni sociali e all'illecita influenza sull'assemblea ex art. 25-*ter* D. Lgs. 231/2001, successivamente modificato dalla Legge n. 69/2015 e dal D. Lgs. 38/2017. Inoltre, il D. Lgs. 19/2023 ha ampliato tale famiglia di reati, introducendo il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D. Lgs. 19/2023);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, trattasi di reati contro la fede pubblica e dei delitti di contraffazione previsti ex art. 25-*bis* del D. Lgs. 231/2001 (inserito dal Decreto Legge n. 350/2001, art. 6 e convertito, con modifiche, dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009, art. 15);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (ex art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della Legge n. 7/2003), 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*”);
- **abusi di mercato**, di cui all'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 Legge n. 62/2005 (“*Legge Comunitaria 2004*”) e successivamente modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge 238/2021;
- **delitti contro la personalità individuale**: prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro ex art. 25-*quinquies* (introdotto nel Decreto dall'art. 5 della Legge 228/2003);
- **reati transnazionali**: l'art. 10 della Legge 146/2006, prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa Legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**, l'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **reati in materia di salute e sicurezza**, l'art. 25-*septies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti ex artt. 589 e 590, comma 3, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**, l'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter*.1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, l'art. 24-*bis* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater* e 635-*quinquies* del codice penale, modificato dalla Legge 133/2019 riguardante la violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e dalla Legge 238/2021;
- **delitti di criminalità organizzata**, l'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, comma 6, 416-*bis*, 416-*ter* e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del Testo Unico di cui al Decreto

del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309. La Legge 43/2019 ha modificato l'articolo 416-ter c.p. in merito al reato sul voto di scambio elettorale politico-mafioso. Si richiamano poi gli artt. 600, 601, 601-bis, 602, 407 c.p., l'art. 2 della Legge n. 110 del 18 aprile 1975, e l'art. 73 del D.P.R. 309/1990;

- **delitti contro l'industria e il commercio**, l'art. 25-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, l'art. 25-nonies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, comma 1, lettera a-bis), e comma 3, 171-bis, 171-ter (modificato dal D. Lgs. 19/2023) e 171-septies, 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633;
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art. 25-decies del Decreto;
- **reati in materia ambientale**, l'art. 25-undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452-quinquies, 452-sexies, 452-octies, 727-bis e 733-bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal D. Lgs. 152/2006 (Testo Unico in materia Ambientale), alcuni articoli della Legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, comma 6, della Legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D. Lgs. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
- **reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, l'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto.
- **reati di razzismo e xenofobia**, l'art. 25-terdecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui all'art. 604-bis c.p.;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, la Legge 39/2019, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo, al nuovo art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001, che l'ente possa essere ritenuto responsabile anche in ipotesi di commissione dei reati di frode in competizione sportiva e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa;
- **reati tributari**: la Legge 157/2019 ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, che prevede la responsabilità delle persone giuridiche in relazione alla commissione dei reati di dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, D. Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. Lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D. Lgs. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. 74/2000) e di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. Lgs. 74/2000). Successivamente, l'art. 25-quinquiesdecies è stato ampliato dal D. Lgs. 75/2020 che ha esteso la responsabilità dell'ente anche ai reati di dichiarazione infedele (art. 4, D. Lgs. 74/2000), omessa dichiarazione (art. 5, D. Lgs. 74/2000), e indebita compensazione (art. 10-quater, D. Lgs. 74/2000). Da ultimo, il D. Lgs. 156/2022 ha rideterminato il concetto di gravi frodi IVA e esteso la punibilità dei reati di dichiarazione infedele e di dichiarazione fraudolenta mediante false fatture e con altri artifici anche a titolo di mero tentativo qualora la condotta sia posta in essere al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea, dai quali consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a Euro 10.000.000;
- **reati di contrabbando**, di cui al D.P.R. 43/1973, richiamati dall'art. 25-sexiesdecies del Decreto, aggiunto dal D. Lgs. 75/2020;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, il D. Lgs. 184/2021 ha introdotto l'art. 25-octies.1 del Decreto, il quale prevede la responsabilità per l'ente in relazione

alla commissione dei delitti di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.) e frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, valore monetario o valuta virtuale (art. 640-ter c.p.). Da ultimo la Legge 137/2023, entrata in vigore il 10 ottobre 2023 ha introdotto il reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*);

- **delitti contro il patrimonio culturale**, la Legge 22/2022 ha introdotto gli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto, estendendo la responsabilità delle persone giuridiche ai delitti di cui agli artt. 518-*bis* e ss. del codice penale.

1.5 *Sistema sanzionatorio*

L'apparato sanzionatorio, artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001, prevede a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, 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 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 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 attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e 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 della società 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 della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè i reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati transnazionali, i reati in materia di salute e sicurezza nonché i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, i delitti informatici e trattamento illecito dei dati, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio, i delitti in materia di violazione del diritto di autore, taluni reati ambientali, i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità, i reati di razzismo e xenofobia, le frodi sportive, i reati tributari, reati di contrabbando) e ricorrendo almeno una delle seguenti condizioni:

- che la società abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato

- sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia di reiterazione degli illeciti.

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 definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 D. Lgs. 231/2001.

1.6 Tentativo

Nel caso di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati ex 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.

Non sono applicabili sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

1.7 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.

È responsabile dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, ex art. 27, comma 1, ove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la dizione "fondo comune" riguarda le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. 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.

In caso di trasformazione, l'art. 28 D. Lgs. 231/2001 statuisce (atteso il semplice mutamento del tipo di società, senza comportare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resti ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In 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. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane

responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

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 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 commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001); 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:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) 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.

1.8 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia ex art. 4 D.Lgs. 231/2001, in relazione ai reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La *ratio* è quella di non lasciare sfornita di sanzione una situazione antiggiuridica, anche al fine di evitare elusioni alla normativa vigente.

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

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art.

5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;

- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (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*;
- (iv) 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.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito ex D. Lgs. 231/2001

L'art. 36 del D. Lgs. 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”*.

Inoltre, 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 trovando disciplina nell'art. 38 D. Lgs. 231/2001 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che quest'ultimo sia imputato del reato presupposto da cui dipende l'illecito amministrativo. Nel caso in cui il legale rappresentante non compaia, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.10 Efficacia esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto “apicale”, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

Nel caso *de quo*, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa di organizzazione”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.11 Codici di comportamento (Linee Guida)

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le Linee guida per l'implementazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i

processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex D. Lgs. 231/2001* e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, sopra richiamato.

La versione, approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014, è stata, da ultimo, aggiornata a giugno 2021.

Foroni S.p.A. ha adottato il proprio Modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee Guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee Guida Confindustria.

1.12 Giudizio di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice, avviene attraverso la verifica della sussistenza del reato presupposto e mediante la verifica di idoneità del modello organizzativo adottato ed attuato.

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, da parte del giudice, avviene attraverso una valutazione *ex ante* in 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. Pertanto, deve essere ritenuto "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.

CAPITOLO 2 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Foroni S.p.A.

Foroni S.p.A. (la “Società”) è stata costituita in data 01 dicembre 1963 ed ha codice fiscale, partita IVA n. 00616840120 e numero di iscrizione al registro delle imprese di Varese n. VA-93916 con sede legale in Gorla Minore, Via Ambrogio Colombo 285, Cap 21055.

La Società realizza acciai inossidabili speciali e superleghe, prevalentemente sotto forma di barre e billette¹ il cui processo di acquisto è ben strutturato in modo che ogni fornitura sia valutata attentamente da diversi organi interni alla società.

La logistica interna è gestita integralmente da Foroni S.p.A., i prodotti, una volta giunti presso i magazzini della Società, vengono controllati, lottizzati e stoccati in base alla rispettiva tipologia, garantendone la tracciabilità.

L'ambito territoriale di attività della Società è prevalentemente l'estero, in particolare nel settore “Oil & Gas”: Foroni S.p.A., infatti, esporta circa il 75% della propria produzione. La società non opera con la Pubblica Amministrazione né in modo diretto, né in modo indiretto; la clientela è composta al 100% da aziende private.

2.2 Modello di governance di Foroni S.p.A.

La società ha un modello di gestione tradizionale basato su un Consiglio di Amministrazione, composto da due o tre membri di cui un Presidente..

L'organigramma aziendale rispecchia, nella sua area apicale, la ripartizione dei compiti a livello di C.d.A.. Presidente del Cda è anche il datore di lavoro, con deleghe nell'area sicurezza e ambiente, oltre a quanto evidenziato sulla visura camerale della società.

Con riguardo alla materia sicurezza sul lavoro, l'articolazione di funzioni prevede l'individuazione delle seguenti figure principali con ruolo e responsabilità:

- DL – Datore di Lavoro
- Delegato sicurezza ex art. 16 D.lgs. 81/08
- Dirigenti
- Preposti

¹ L'oggetto sociale della società è il seguente: l'attività di fabbricazione di acciai comuni speciali, inossidabili e superleghe, sotto forma di forgiati, laminati, tubi o qualunque altra forma ricavabile, ottenuti anche per trasformazione presso terzi, non ché per lo stoccaggio e la rivendita di metalli e materie prime in genere. La società ha inoltre per oggetto l'acquisto, la costruzione, la ristrutturazione, la vendita, la locazione, l'affittanza e la gestione di beni immobili di proprietà sociale, sia civili che commerciali o industriali, nonché l'esecuzione di costruzioni ed opere edili in genere in ogni forma. La società ha altresì per oggetto l'attività di noleggio o locazione a terzi i aeromobili. Essa potrà inoltre compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari e immobiliari ritenute dall'amministrazione necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, ed assumere, direttamente ed indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società od imprese, escluso in ogni caso il fine di collocamento presso terzi ed il potere degli amministratori di agire nei confronti del pubblico. La società può pure garantire a banche o ad intermediari finanziari iscritti all'elenco previsto dal TUB, obbligazioni proprie o di società appartenenti al proprio gruppo, ogni qualvolta l'amministrazione lo riterrà opportuno. (Visura Camerale, ultimo aggiornamento 28/07/2016)

- Lavoratori
- RSPP - Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione
- RLS - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- MC - Medico Competente
- Responsabile del sistema di gestione sicurezza RSGS

Con riguardo alla materia ambientale, l'articolazione di funzioni prevede l'individuazione delle seguenti figure principali con ruolo e responsabilità:

- Legale Rappresentante
- Delegato Ambiente

2.2.1. Assemblea

L'assemblea degli azionisti ha natura ordinaria o straordinaria ai sensi di legge e può essere convocata anche in luogo diverso dalla sede sociale, purché in Italia.

2.2.2. Strumenti di Governance

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, sono i seguenti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- il Documento di Valutazione dei rischi per quanto riguarda la gestione della salute e sicurezza sul lavoro ed i suoi allegati;
- le procedure specifiche atte anche a contenere e gestire il rischio di commissione di reati;
- il Codice Etico;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici e funzionali esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- l'adozione del sistema di gestione integrato ISO 9001 e ISO 14001;
- le procedure aziendali che regolamentano i principali processi di business ed i processi sensibili;
- tutta la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Foroni S.p.A. e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente.

Per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la società ha istituito un servizio di prevenzione e protezione e si avvale anche di professionisti esterni al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza, oltre che un costante e completo allineamento alle disposizioni normative vigenti in materia.

L'utilizzo dei software gestionali permette la tracciabilità delle operazioni amministrative contabili e gestionali.

2.2.3. Collegio Sindacale

La Società è dotata di un Collegio Sindacale composto da 3 (tre) membri effettivi oltre 2 (due) supplenti, tutti scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

2.2.4. Società di revisione

La revisione legale dei conti è svolta da una Società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero delle Giustizia.

2.2.5. Rapporti con imprese controllate, collegate, controllanti e sottoposte al controllo di queste ultime.

La società Foroni S.p.A. controlla una società estera, la Foroni Metals of Texas, Inc. con sede legale a Houston negli Stati Uniti d'America.

La società controllata opera nel suo mercato di competenza commercializzando il prodotto della controllante italiana Foroni S.p.A. La società statunitense è, infatti, dotata di una struttura tecnico commerciale ed opera sul mercato americano in modo completo senza però effettuare attività di trasformazione dei prodotti (l'attività di produzione è centralizzata in Italia).

In ogni caso tutti i rapporti infragruppo sono regolamentati e documentati così come illustrato nella documentazione predisposta per la definizione dei prezzi di trasferimento.

2.3 Modello di Organizzazione di Foroni S.p.A.

La Società ha le seguenti sedi:

- Gorla Minore, dove hanno sede tutte le funzioni descritte in precedenza e dove la società si sviluppa con circa 50.000 Mq di capannoni coperti, gli uffici amministrativi e circa 60 impianti.;
- Milano, dove è presente una sede di rappresentanza commerciale;
- Foroni Metals of Texas, Inc., Houston, Texas, USA, dove è presente una sede commerciale compreso un magazzino di stoccaggio prodotti finiti. La Foroni Metals of Texas è cliente della Foroni S.p.A.

Il sistema organizzativo della Società (strutture/posizioni organizzative e aree di responsabilità) viene definito attraverso disposizioni organizzative della Direzione, con i relativi organigrammi.

Unitamente alle disposizioni organizzative, gli organigrammi rappresentano in modo sintetico l'articolazione delle strutture organizzative, consentendo di individuare responsabilità e collegamenti gerarchici o funzionali tra le unità organizzative.

Al Direttore di Stabilimento compete la responsabilità dell'area tecnica impiantistica e produttiva della società; la funzione Programmazione guida gli interi processi di lavorazione, una volta ricevuto gli ordini di vendita e verificato le consistenze di magazzino, definisce i piani di produzione, le necessità di approvvigionamento e le tempistiche di realizzazione dei prodotti finiti in base alle commesse acquisite. Le funzioni Acciaieria e Trasformazione eseguono i piani di produzione secondo le specifiche definite dalle stesse in coordinamento con l'ufficio RSQ (Ricerca Sviluppo Qualità). Per lo svolgimento della sua funzione, il reparto Acciaieria controlla settimanalmente il magazzino materie prime e gli ordini di vendita che riceve dal commerciale così da poter calcolare l'MRP (manualmente) e coordinarsi con la funzione Acquisti ed Amministrativa per gli approvvigionamenti di materie prime e consumabili. La funzione Acciaieria non ha rapporti diretti con i fornitori che, invece, sono in diretto contatto con l'ufficio Acquisti e l'Uff. Amministrativo..

A supporto dell'Acciaieria e della Trasformazione vi è la funzione Impiantistica che assicura il corretto, efficiente e sicuro funzionamento degli oltre 60 impianti operativi in azienda.

I prodotti finiti, una volta realizzati, vengono trasferiti al magazzino e presi in carico dall'ufficio Spedizioni, che, in accordo con la funzione Commerciale definisce i piani di consegna ai clienti finali e coordina i rapporti e l'organizzazione della logistica. .

L'ufficio Commerciale gestisce il ciclo attivo in modo tracciato e secondo quanto definito dalla relativa procedura ISO 9001. Tutto il ciclo dell'ordine di vendita è gestito attraverso un sistema gestionale così ogni fase dell'ordine è verificabile anche dal punto di vista documentale.

La funzione Amministrativa ha il compito prevalente di coordinare tutti gli aspetti contabili, fiscali e finanziari della società.

La struttura organizzativa di Foroni S.p.A. si uniforma ai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, e delle linee gerarchiche;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e, in ogni caso, in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni nonché responsabilità descritte nell'organigramma della Società.

Attraverso l'esame dell'organigramma societario, della visura camerale nonché di mirate interviste, sono stati individuati i soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza dell'Ente con un'attenta verifica delle fonti da cui derivano tali poteri.

2.4 Sistema di controllo interno

Foroni S.p.A. ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure dal Consiglio di Amministrazione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

2.5 Rapporti infragruppo

Foroni S.p.A. non ha stipulato significativi accordi infragruppo, a parte i normali contratti commerciali di cui abbiamo già parlato nei paragrafi precedenti.

I dettagli relativi alle transazioni infragruppo sono regolarmente descritti nella documentazione prevista dall'OCSE e dell'Agenzia delle Entrate per la determinazione dei prezzi di trasferimento.

CAPITOLO 3 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

La decisione del Consiglio di Amministrazione di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, partner commerciali, fornitori etc.) oltre che della collettività.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte delle Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività di predisposizione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla Dottrina e dalla Giurisprudenza esistente in materia.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società., di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- 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 nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

1. incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
2. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello Organizzativo comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- sistema formalizzato di procedure a livello di società.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - ad escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

L'esistenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta infatti la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l'altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- politica integrata qualità, ambiente e sicurezza;
- codice etico.

3.2 Il Progetto di Foroni S.p.A. per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

L'implementazione del Modello è il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 (nella costruzione del modello organizzativo per la prevenzione reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

In particolare, per l'analisi dei potenziali rischi si è proceduto come segue:

- 1) Raccolta e analisi preliminare della seguente documentazione, onde definire un quadro di insieme della struttura aziendale e delle policy esistenti:

- a. Documentazione societaria ufficiale;
 - b. Deleghe e procure in essere;
 - c. Organigramma aziendale;
 - d. Mansionari e descrizione delle attività svolte nelle diverse aree aziendali;
 - e. Manuale della qualità;
 - f. Documento di valutazione dei rischi;
 - g. Procedura di gestione dei documenti e dei dati;
 - h. Documento programmatico della sicurezza;
 - i. Regolamento aziendale e sistema sanzionatorio esistente;
- 2) Realizzazione interviste *ad hoc* con i soggetti responsabili delle diverse funzioni aziendali e informati sulla struttura aziendale, onde definire l'organizzazione e le attività svolte dai diversi settori aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività medesime sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.
 - 3) Identificazione delle aree a rischio, effettuata tenendo conto della specifica attività svolta dalla società di natura industriale nonché, in conformità a quanto previsto anche dalle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*” aggiornate da Confindustria nell'anno 2021, della storia pregressa della Società al fine di verificare se, nel passato della stessa, si siano verificati episodi di realizzazione di fatti di reato da parte di suoi dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata. Il criterio dei precedenti storici è stato pertanto utilizzato, al pari degli altri criteri individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e della possibilità del verificarsi di ipotesi di reato. Alla valutazione dei precedenti storici si è accompagnato un lavoro di complessiva analisi dei rischi per tutte le aree aziendali, tenuto conto altresì delle informazioni acquisite in occasione della redazione delle procedure interne e delle *policy* di gruppo, nel prosieguo specificamente, elencate, riportate e da intendersi come facenti parte integrante del presente Modello Organizzativo. Sulla base della mappatura delle attività, effettuata con riferimento allo specifico contesto in cui opera la Società, e della rappresentazione dei processi sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito dell'attività di Foroni S.p.A. e, con riferimento a ciascuno di essi, sono state individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di commissione.
 - 4) Esame dei presidi contro il rischio già esistenti presso la Società e della loro sufficienza/idoneità a prevenire la commissione di reati nelle aree a rischio. Dopo aver completato la fase di analisi dei potenziali rischi, si è proceduto ad esaminare il sistema di controllo preventivo esistente nelle aree a rischio, rilevando le procedure adottate, la tracciabilità delle operazioni e dei controlli, la separazione delle funzioni ecc.
 - 5) *Gap analysis*, volta ad individuare le carenze del sistema di prevenzione dei rischi già in essere presso la Società rispetto alle concrete esigenze individuate. La verifica è stata condotta al fine di far emergere le aree di integrazione o miglioramento rispetto alle *best practice* e alle indicazioni di legge.
 - 6) Individuazione e predisposizione dei protocolli necessari a colmare il gap individuato e consentire la gestione dei rischi presi in esame.
 - 7) . Il Consiglio di Amministrazione di Foroni S.p.A., a seguito di periodiche verifiche, anche sulla base delle proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza, procederà all'approvazione di ulteriori ed eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, di significative variazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa

ovvero di modifiche normative e/o giurisprudenziali che abbiano interessato il Decreto.

3.2.1 Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della prima fase di indagine, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società (visura camerale, organigramma, contrattualistica, procedure operative, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di governo della Società ed altra documentazione rilevante), svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Successivamente, è stata effettuata l'analisi e la valutazione, attraverso le interviste ai key officer, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste *ad hoc* con i soggetti responsabili delle diverse funzioni aziendali ed informati sulla struttura aziendale, onde definire l'organizzazione e le attività svolte dai diversi settori aziendali, nonché stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Allo scopo è stato quindi elaborato un documento di *risk assessment* ove sono stati riassunti i livelli di rischio in relazione ai requisiti normativi disposti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08 per la sicurezza sul lavoro e dalle norme di riferimento in materia ambientale.

Ai fini della valutazione sono stati utilizzati i seguenti standard di controllo (in accordo con i criteri generali di cui alle Linee Guida di Confindustria sopra citate), meglio specificati e descritti all'interno delle singole parti speciali del modello.

Standard di controllo:

- **Responsabilità e segregazione delle funzioni:** identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione delle stesse tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla, in modo tale che nessuno possa gestire in autonomia l'intero svolgimento di un processo. Tale segregazione è garantita dall'intervento all'interno di un processo sensibile di più soggetti allo scopo di garantire indipendenza ed obiettività delle attività;
- **Esistenza di deleghe formalizzate** coerente con le responsabilità organizzative assegnate: esistenza di deleghe formalizzate e relativi poteri di spesa coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, nello svolgimento delle attività sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001,

definendole in modo specifico per la tutela della Salute e della Sicurezza, come previsto dal D.lgs. n. 81/2008, nonché per la tutela ambientale attraverso una articolazione delle funzioni che assicurino competenze tecniche di verifica, gestione e controllo del rischio;

- **Tracciabilità e verificabilità ex post:** per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e, in ogni caso, sono disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici, nonché ai sensi del GDPR, Regolamento UE 2016/679;
- **Presenza di protocolli formalizzati:** definizione da parte dell'Organizzazione di protocolli, procedure, istruzioni o altra documentazione idonea e formalizzata per descrivere le modalità di governo dei processi atte a prevenire la commissione del reato presupposto;
- **Sussistenza di adeguate registrazioni** che attestano l'attuazione delle prassi formalizzate;
- **Misure ed attività di sorveglianza:** istituzione da parte dell'Organizzazione di idonee misure di sorveglianza sulle attività connesse con la potenziale commissione dei reati, quali ad esempio: attività di audit e piani di monitoraggio;
- **Attività di monitoraggio:** è finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa. Infine il protocollo prevede l'esistenza di controlli di processo;
- **Regolamentazione:** deve essere prevista l'esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante (quali manuali di gestione, procedure, policy, linee guida e regolamenti interni, nonché disposizioni organizzative e ordini di servizio);
- **Individuazione dell'Organismo di Vigilanza:** Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, la società ha provveduto contestualmente all'adozione e/o all'aggiornamento del Modello Organizzativo ad individuare l'Organismo di Vigilanza sul Modello predisposto esteso a tutte le fattispecie di reato presupposto;
- **Formazione del personale:** formazione del personale coinvolto nella gestione dei processi critici per la commissione dei reati ed esistenza di attestazioni in merito all'erogazione della formazione ed all'efficacia della stessa.

Nel merito della analisi dei rischi e valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza è stato fatto necessariamente specifico riferimento anche al documento disposto ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 81/2008.

Le attività sensibili così rilevate rappresentano una delle parti costitutive del Modello Organizzativo. Al termine del progetto di aggiornamento del Modello sono state individuate le attività di miglioramento necessarie per portare il livello di compliance ad un livello medio-alto per ciascuna attività sensibile, mitigando il rischio di commissione di reati.

È poi seguita una ulteriore fase, consistente nell'individuazione:

- 1) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- 2) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, la Società ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e il modello astratto di riferimento valutato sulla

base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, con particolare attenzione all'organizzazione interna, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "attività sensibili" ivi espressamente richiamati.

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

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 Organizzativo, gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale qui di seguito elencati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto, aggiunto dalla Legge 99/2009);
- reati societari (art. 25-ter del Decreto, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto, aggiunto dall'art. 9 della Legge 123/2007);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto, aggiunto dall'art. 63, co. 3 del D.Lgs. 231/2007);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies del Decreto, aggiunto dall'art. 4 della Legge 116/2009);

3.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Foroni S.p.A.

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il D. Lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo è rimessa dallo stesso decreto all'Organo dirigente. La prima adozione del documento è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

A quest'organo compete altresì la gestione dell'impresa e il compimento di tutte le operazioni necessarie per l'esercizio dell'impresa stessa, di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

Da ultimo, il Consiglio di Amministrazione provvede all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza. Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, la società ha provveduto contestualmente all'adozione e/o all'aggiornamento del Modello Organizzativo ad individuare l'Organismo di Vigilanza sul Modello predisposto relativamente ai reati da prevenire.

3.3.1 Contenuto, struttura e funzione

Il Modello consta di:

-Parte Generale-

La struttura del Modello è impostata attraverso la implementazione di una "Parte generale" in cui sono espressi i principi di inquadramento degli adempimenti posti in atto dalla società per disporre quanto necessario ai fini del D.Lgs. 231/01; tendenzialmente detta parte risulta essere "statica" nel senso che non riportando elementi di rilievo organizzativo e di sistema è soggetta a mutamenti solo in caso di modifiche societarie o qualora se ne riscontri una effettiva necessità.

-Parte speciale-

La parte speciale è relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

3.3.2 Verifiche periodiche e aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società, come definito ed identificato di seguito, il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di

modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- presenta periodicamente al Consiglio di Amministrazione una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello presso la Società, in cui sono indicati gli strumenti utilizzati per la diffusione dello stesso, le eventuali violazioni, la tipologia e la frequenza dei reati commessi, nonché le condotte che hanno portato all'integrazione delle fattispecie;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione del consiglio di amministrazione;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

È cura dell'Organismo di Vigilanza il monitoraggio dell'effettivo aggiornamento.

3.3.3 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società unitamente al Modello cui è allegato, con delibera del consiglio di amministrazione. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

3.3.4 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'art. 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231/2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

CAPITOLO 4 – DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Destinatari

Foroni S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria Organizzazione.

A tale scopo, l'adozione del presente Modello viene comunicata a tutte le risorse aziendali alle quali deve esserne consegnata copia (su supporto cartaceo o informatico, trasmissibile anche in via telematica), in particolare agli Apicali ed ai Preposti. Il Modello deve essere affisso in un luogo accessibile o reso pubblico sul sito internet della Società.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguato dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL), con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL.

4.1.1 Dipendenti

Con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di conoscere le eventuali modifiche del Modello e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società attraverso anche l'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

4.2 Gestione informazione e formazione del Personale

Oltre che curare gli aspetti informativi e divulgativi connessi al Modello, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'attività di formazione finalizzata a diffondere un'adeguata conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle conseguenze derivano dalla violazione delle norme ivi contenute.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi

ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. A questo riguardo, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL. A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione ed addestramento periodico dei Destinatari del Modello - con particolare riguardo ai lavoratori neo- assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione e/o l'aggiornamento del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società attraverso gli strumenti più idonei disponibili. Ai nuovi assunti viene illustrata l'esistenza del Codice Etico e del Modello. Agli stessi, viene, inoltre, fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il sia il Codice Etico che il Modello Parte Generale di Foroni S.p.A. sono disponibili sul sito internet aziendale, impegnandosi ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Preposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Parte/i Speciale/i che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione ecc.), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (cd. "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Foroni S.p.A. del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi

dell'adozione del Modello da parte della società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei reati-presupposto.

CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

5.1 *L'Organismo di Vigilanza di Foroni S.p.A.*

In base alle previsioni del D. Lgs. 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. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento¹ ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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 ad 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. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria² suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza;
- (ii) professionalità;

¹ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: “A tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente)”.

² Linee Guida Confindustria: “...i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal D. Lgs. 231/2001 possono essere riassunti in:

- **Autonomia ed indipendenza:** tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'Organismo in esame una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione.
- **Professionalità:** questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.
- **Continuità di azione:** per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

- (iii) continuità d'azione;
- (iv) onorabilità.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Peraltro, le Linee guida Confindustria dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di Organismo di Vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Quanto al requisito dell'onorabilità, esso impone che i singoli partecipanti non debbano avere in corso procedimenti relativi ai reati presupposto oppure avere precedenti penali per i medesimi reati o comunque per illeciti che possano far dubitare dell'etica professionale del soggetto.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'ente e con il vertice, etc.).

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4);
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis).

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza (di seguito “Organismo di Vigilanza” o “OdV”) della Società è un organismo monocratico individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, dispone di risorse adeguate (all'uopo il Consiglio di Amministrazione provvede a dotarlo di idoneo budget e conferisce nello svolgimento delle sue funzioni il potere di avvalersi in modo sporadico o continuativo di dipendenti della società) e i suoi componenti non possono subire pregiudizio a seguito dell'attività svolta nell'espletamento del loro incarico.

In particolare l'OdV si avvale, per assolvere i compiti di vigilanza imposti dal D.Lgs. 231/2001, delle opportune figure professionali, per cui sono definiti criteri di qualifica verificati sulla base dei *curriculum vitae* raccolti (a titolo non esaustivo: conoscenza della normativa su Salute e Sicurezza e Ambiente, capacità di ispezione e indagine, qualificazione nella gestione di sistemi).

L'OdV ha la facoltà di accedere a tutti i documenti e a tutti i locali della Società al fine del miglior svolgimento del proprio incarico.

È fatto obbligo a qualunque dipendente, a fronte di richiesta da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi rilevanti, di fornire ogni informazione richiesta.

Ciascun dipendente o collaboratore della Società deve segnalare ogni violazione del modello al suo diretto Responsabile, con obbligo di quest'ultimo di riferirne all'OdV. In caso di urgenza è consentita la segnalazione diretta.

La segnalazione potrà avvenire in via riservata e l'autore della stessa non potrà subire discriminazioni o pregiudizi che trovino causa nella segnalazione.

In particolare, anche in assenza di una violazione al modello, dovranno inoltre essere segnalati all'OdV gli infortuni, le malattie professionali e ogni situazione di rischio elevato che si riscontri.

Tutte le informazioni, i resoconti e i dati inviati all'OdV sono custoditi a cura dello stesso e non potranno essere divulgati.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

5.2 *Requisiti soggettivi del componente l'Organismo di Vigilanza*

Il componente dell'Organismo di Vigilanza possiede i requisiti di onorabilità, assenza di conflitto d'interessi, assenza di relazioni di parentela e/o di affari nei termini sotto specificati.

Pertanto, non possono essere nominati componenti dell'OdV:

- 1) i soggetti che svolgano attività aziendali di carattere gestionale ed operativo e che costituiscono oggetto dell'attività di controllo;
- 2) coloro che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o prestazione d'opera retribuita o che ne possano compromettere l'indipendenza;
- 3) il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società;
- 4) tutti coloro che direttamente e/o indirettamente versino in conflitto con gli interessi della Società.

Inoltre, la carica di membro dell'OdV non può essere svolta da:

- Coloro che si trovano in una delle cause di ineleggibilità o decadenza, ai sensi dell'art. 2382 cc;
- Coloro che sono stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati-presupposto.

5.3 *Durata dell'incarico e cause di cessazione*

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;

- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

È altresì possibile la revoca dell'incarico per il singolo componente, solo per ipotesi di giusta causa quali a titolo esemplificativo:

- coinvolgimento del membro OdV nella commissione di un illecito che consenta di porre in dubbio la sua professionalità e/o la sua diligenza;
- assenze reiterate, non giustificate, alle riunioni dell'OdV;
- violazioni dell'obbligo di segretezza e riservatezza in merito alle notizie acquisite o ai dati aziendali rilevati nel corso dell'attività.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Rinuncia e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'amministratore delegato e al collegio sindacale.

La rinuncia ha effetto immediato. Il consiglio di amministrazione provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo nel più breve tempo possibile, con il parere del collegio sindacale. I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero

dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

5.6 *Conflitti d'interesse e concorrenza*

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'amministratore delegato e al collegio sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione oppure,
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

5.7 *Remunerazione e rimborsi spese*

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

5.8 *Regolamento di funzionamento*

A seguito del proprio insediamento l'Organismo di Vigilanza dovrà provvedere ad approvare un proprio regolamento che vada a disciplinare le modalità di svolgimento dell'attività. In particolare, dovranno essere osservate le seguenti regole generali:

- le riunioni da svolgersi nel corso di un anno non possono essere in numero inferiore a quattro e distribuite con cadenza tendenzialmente trimestrale.

Le riunioni potranno comunque tenersi nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, l'eventuale delegato alla gestione del Modello, o l'Assemblea dei Soci ne facciano richiesta, oppure quando la maggioranza dei membri ne facciano richiesta;

- le decisioni verranno assunte con deliberazioni a maggioranza dei membri; in caso di parità avrà prevalenza il voto del Presidente;
- deve essere prevista la modalità di convocazione delle riunioni nonché lo strumento di comunicazione da e verso la società (con preferenza da accordare al mezzo mail elettronica).

- devono essere espressamente richiamate e accettate le regole del Modello dedicate alle ipotesi di ineleggibilità, decadenza, revoca e cessazione dall'incarico.

5.9 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa entro il limite del budget fornitogli, esercitabili senza necessità di preventiva autorizzazione dell'organo amministrativo (esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda), fermo restando il rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti in materia di pre e post informazione alle funzioni competenti della Società, anche al fine della redazione dei preventivi e consuntivi di spesa annuali o infrannuali (budget) della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del consiglio di amministrazione, soggetti apicali in genere, componenti del Collegio Sindacale della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

5.10 Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i Destinatari;
- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello

all'interno ed all'esterno della Società;

- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente 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 Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi;
- adottare su base semestrale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo. Il consiglio di amministrazione cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

Con particolare riferimento all'ambito EHS (Salute, Sicurezza e Ambiente), le informazioni che la Società si impegna a trasmettere all'inizio dell'attività dell'OdV, sono le seguenti:

- visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organi amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
- aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma in materia di sicurezza), anche per segnalare che nulla sia variato;
- infortuni e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato l'assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
- medicazioni avvenute nell'ultimo anno;

- incidenti/eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
- denunce di malattie professionali e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
- verbale ex art. 35 D.lgs. 81/08 e relativi allegati (riferito all'ultimo anno);
- sopralluoghi, procedimenti amministrativi e sanzioni in materia Salute, Sicurezza e Ambiente da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
- sanzioni interne in tema salute, sicurezza, e ambiente (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti alle stesse;
- copia registro infortuni (ultimo periodo trascorso), nonché statistica degli infortuni (semestralmente) e risultati del monitoraggio analitico in campo ambientale;
- stato di aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento, qualora sia significativo);
- pianificazione ed esecuzione dell'indagine sulla sicurezza delle attrezzature, impianti in genere ed indagini ambientali;
- incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di un reato presupposto ambientale, nonché i risultati del monitoraggio che evidenziano il potenziale verificarsi della fattispecie di reato presupposto;
- documento di *risk assessment* in materia ambientale;
- relazioni periodiche dei Dirigenti delegati, prodotte al Datore di Lavoro;
- Modello Organizzativo, Codice etico e tabella delle procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi superiore a 40 gg o a carattere permanente, incidenti con rilevanza ambientale ecc.), le relative informazioni vengono trasmesse in modo tempestivo (ovvero entro 24 ore dall'accadimento).

Su richiesta dell'OdV, la Società si impegna ad inviare, qualora non trasmessi ad inizio dell'attività dell'Organismo, i seguenti documenti (elenco non esaustivo):

- valutazione dei rischi in genere e loro aggiornamento;
- audit in materia EHS;
- indagini di igiene industriale dalle quali possano scaturire malattie professionali;
- indagini di sicurezza che evidenzino difformità dalle quali possano scaturire infortuni;
- analisi ambientali.

5.11 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

5.12 La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "*parte dell'ente*" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non, dunque, un

autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: "Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta".

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. Whistleblowing). Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

5.13 Regole di condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- Integrità: i componenti dell'OdV devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità.
- Obiettività: i componenti dell'OdV non partecipano ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della loro valutazione e, in caso contrario, si astengono dalle relative valutazioni e delibere nell'ambito delle attività dell'Organismo di Vigilanza. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.
- Riservatezza: i membri dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 (ss.mm. D.lgs. 101/2018) e Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

5.14 Operatività

L'Organismo di Vigilanza individua il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività attribuite.

L'attività di vigilanza è condotta nel corso di apposite riunioni che possono svolgersi presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro conservato presso la sede della Società.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del Regolamento adottato dall'Organismo stesso.

In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

5.15 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.

5.15.1 *Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza*

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Foroni S.p.A. ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo e-mail: odv@foronisp.com

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in **informazioni di carattere generale** e **informazioni specifiche obbligatorie**.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate Foroni S.p.A.;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna e riporta al Consiglio di Amministrazione le proprie valutazioni in merito ai fatti ritenuti significativi.

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

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Foroni S.p.A. o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio

- Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ad indagini e procedimenti penali a carico di procuratori della Società e in generale esponenti aziendali per fatti relativi al ruolo ad essi attribuito;
 - le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
 - eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività dell'impresa;
 - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
 - i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
 - le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
 - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
 - esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
 - notizie relative alla effettiva attuazione del Modello Organizzativo e, in generale, del rispetto delle regole interne con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
 - la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'OdV deve altresì essere messo al corrente rispetto a (elenco esemplificativo):

- a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi ispettivi che possano avere anche solo indirettamente attinenza con una violazione delle regole stabilite nel Modello Organizzativo;
- b) avvio di indagine o procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/01;
- c) sanzioni emesse in ragione di violazioni concernenti materie disciplinate dal Modello Organizzativo
- d) notizie di contenziosi instauratisi in riferimento a materie riguardanti quelle disciplinate dal Modello Organizzativo;
- e) procedimenti di rilievo disciplinare in relazione a violazioni alle materie regolate dal Modello Organizzativo;
- f) notizie riguardanti particolari accadimenti quali: infortuni, incidenti, ecc.;
- g) ogni evidenza e informazione circa modifiche organizzative che abbiano significativo impatto sulle materie disciplinate dal Modello (es. individuazione di un delegato del D.L., cambio del Medico, apertura nuovo stabilimento, ecc.)

5.15.2 Whistleblowing – segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 24/2023 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha esteso per la prima volta la tutela del c.d. “*whistleblower*” al settore privato, prevedendo specifici obblighi a carico degli enti nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo. La stessa normativa prevedeva che all'interno dei Modelli di organizzazione e gestione fossero individuati uno

o più canali di comunicazione, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, che consentissero a quest'ultimo di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001, di cui lo stesso fosse venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte presso l'Ente (questo il contenuto dell'art. 6, c. 2 bis del decreto), prevedendo misure di tutela che ponessero il segnalante al riparo da eventuali discriminazioni o misure ritorsive subite in ragione dell'effettuata segnalazione.

Occorre precisare che la normativa in materia di *whistleblowing* ha subito un esteso intervento di riforma ad opera del d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 che, in attuazione della Direttiva UE 1937/2019, riguardante la “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” e “delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha profondamente innovato la disciplina di settore unificandone la portata applicativa tanto al settore privato che a quello pubblico ed in tal senso:

da un lato, ne estende l'ambito di applicazione oggettiva, ad oggi, non più limitato ai soli fatti rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 ma, altresì, a comportamenti che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di pubbliche amministrazioni o enti privati, tra i quali ad esempio illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, relativi ai settori degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, etc.; oppure a violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni in materia di imposta sulle società e altre condotte di cui all'art. 2 del d.lgs. 24/2023.

Dall'altro, amplia la categoria dei *whistleblower*, ricomprendendovi, oltre a quelli già individuati dalle previgenti normative di settore (l. 190/2012 e d.lgs. 231/2001), numerosi altri soggetti esterni alla realtà dell'ente pubblico o privato (specificamente individuati nell'articolo 3 del d.lgs. 24/2023, tra cui figurano, ad esempio, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, i volontari e i tirocinanti retribuiti e non retribuiti, etc.).

Sia la nuova sia la previgente disciplina, annoverano tra le misure di tutela predisposte in favore del segnalante:

- il divieto di ritorsione nei confronti dei predetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la possibilità di comunicare ad Autorità pubbliche esterne di aver subito ritorsioni a causa dell'effettuata segnalazione (Ispettorato del Lavoro ed ANAC);
- la declaratoria di nullità degli atti ritorsivi subiti (quali ad esempio il licenziamento, demansionamento, etc.), prevedendo in favore del segnalante la presunzione in giudizio (che, tuttavia, ammette prova contraria) che il danno da questi subito sia conseguenza diretta della segnalazione o denuncia effettuata.

Il d.lgs.24/2023 avendo apportato, come detto, estese e significative innovazioni alla disciplina del *whistleblowing* ha previsto termini di efficacia delle proprie disposizioni dilazionati nel tempo, concedendo così agli enti pubblici e privati destinatari della stessa un periodo di tempo più o meno lungo per adeguarsi alla nuova normativa e prevedendo che frattanto continuino ad applicarsi le disposizioni di cui alle previgenti discipline sopra richiamate.

A questo proposito, Foroni S.p.A.:

- ha provveduto a istituire, quale canale in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, la casella di posta elettronica presso la quale possono, ad oggi, essere inviate le segnalazioni di illeciti e irregolarità all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza odv@foronispa.com;
- rappresenta ai destinatari del Modello che l'eventuale adozione nei loro confronti di misure discriminatorie conseguenti alla segnalazione di illeciti e irregolarità può essere dagli stessi denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (anche eventualmente alle organizzazioni sindacali di appartenenza);
- rappresenta altresì ai destinatari del Modello che il licenziamento e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei loro confronti, quale conseguenza di segnalazioni effettuate, sono nulli

ed in tal senso, nell'ambito di eventuali giudizi giuslavoristici conseguentemente incardinati, è prevista in favore del segnalante una presunzione (che ammette prova contraria) che l'irrogazione di misure nei loro confronti sia stata motivata dalla presentazione della segnalazione.

Gestione dei flussi e delle segnalazioni

Foroni S.p.A. ha adottato i seguenti specifici canali informativi dedicati:

- La seguente e-mail: odv@foronisp.com al fine di:
 - assicurare la segretezza nella direzione dei flussi comunicati all'OdV e facilitarne il flusso;
 - garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle attività di gestione delle comunicazioni.

In particolare, l'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "misure di tutela del segnalante").

In particolare l'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento.

Destinatari della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza sarà il soggetto destinatario delle segnalazioni di illeciti previsti nella presente procedura.

L'OdV riceverà le segnalazioni, valuterà se ammissibili o se prive dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita, terrà aggiornato il *whistleblower* circa la gestione e l'esito delle segnalazioni, informerà periodicamente il Consiglio di Amministrazione e comunque con una cadenza non inferiore al semestre solare, di tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower*.

Nel caso di presenza di illeciti confermati dall'OdV, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni inviate all'OdV saranno oggetto, ad opera dell'organismo stesso, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. L'OdV provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà discrezione dell'OdV informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *wistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti l'OdV provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora, si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, l'OdV informerà il Collegio sindacale.

L'OdV aggiornerà il *wistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'OdV potrà richiedere al segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la segnalazione.

L'OdV potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta della effettuazione di specifici *audit*, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'OdV. La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'OdV di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Sarà dovere dell'OdV tenere aggiornato il *wistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria l'OdV provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare con il *management* responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "*action plan*" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvederà a informare il Collegio Sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività l'OdV assicurerà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione, ovvero, se la segnalazione avesse ad oggetto fatti idonei a integrare gli estremi di illeciti disciplinari e/o reati, i dati saranno archiviati per un tempo pari alla prescrizione dell'illecito disciplinare e/o del reato.

Forme di tutela del whistleblower

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento, demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente all'OdV che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

Responsabilità del whistleblower

Le tutele di cui sopra nei riguardi del segnalante non potranno essere garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'OdV invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie).

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere

evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti. La Società potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso le forme di legge.

5.15.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

Nell'ambito della relazione annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione del sistema di controlli (es. adozione di procedure);
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti del Modello Organizzativo;
- eventuali effettività del sistema disciplinare nel garantire l'osservanza dei protocolli di controllo previsti e richiamati nel Modello;
- funzionalità del sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.lgs. 231/2001.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

(i) risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

(ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale (ove presente) comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

- a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali

comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5.15.4 Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di Vigilanza con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

(i) verifiche degli atti: l'Organismo di Vigilanza procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.

(ii) verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società.

CAPITOLO 6 - SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 *Funzione del sistema disciplinare*

Foroni S.p.A. prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, l'art. 6 comma 2, lett. e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca anche reato.

Ciò nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

È possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, i dirigenti, l'amministrazione, i collaboratori di Foroni S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito dei rapporti stessi e in base alle apposite clausole inserite negli accordi contrattuali.

Il sistema disciplinare, delineato di seguito, si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela previste nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni, quali, a titolo esemplificativo, il divieto di atti di ritorsione e le misure a tutela dell'identità del segnalante;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di whistleblowing.

6.2 *Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio*

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti inosservanti delle specifiche *“misure di tutela del*

segnalante” nonché, la messa in atto di azioni o comportamenti, realizzati con dolo o colpa grave, volti alla presentazione di segnalazioni che si rivelino, poi, infondate.

6.3 Sistema disciplinare

6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, per brevità, i “CCNL”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “Statuto dei lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

In particolare, il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

Fermi restando gli obblighi di Foroni S.p.A. che scaturiscono dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali disposizioni speciali applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei dipendenti al fine del presente Sistema Disciplinare, sono:

- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti.
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di uno o più reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.
- violazione, infrazione, elusione, imperfetta o imparziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di uno o più reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, che abbiano determinato il coinvolgimento della Società nell’ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

6.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi di quanto sopracitato, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

dei Dirigenti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere sempre informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello da parte dei Dirigenti.

6.3.3 Amministratori

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni del Codice Etico e del Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, dipendenti e il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo o del Codice Etico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, si prevede l'obbligo di informare l'intero Consiglio d'Amministrazione e, per conoscenza, il Collegio Sindacale, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, qualora necessario, l'Assemblea dei Soci.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello Organizzativo;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza di irregolarità commesse da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per eventuali valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza. Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Foroni S.p.A. (o, in sua vece, altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione del Consiglio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.3.4 Sindaci-Revisori

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.3.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.

6.3.6 Terzi: collaboratori, consulenti e soggetti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Foroni S.p.A. ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto;
- b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

Con tali clausole il terzo si obbliga a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico della Società ed a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è informato delle contestazioni e dei provvedimenti nei confronti di collaboratori, consulenti, agenti e terzi in genere derivanti dalla violazione della clausola sopra richiamata.

6.4 Le sanzioni

Ai fini della determinazione della sanzione irrogabile, si terrà conto dei seguenti elementi di qualificazione:

- la gravità del fatto occorso o della condotta posta in essere;
- la tipologia della violazione;
- la reiterazione nel tempo della condotta;
- l'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Come sopra meglio specificato, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL applicato in azienda.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione al Modello saranno applicate le sanzioni previste dai contratti collettivi applicati, **da intendersi qui integralmente richiamate.**

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della irrogazione della sanzione.

Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'organo amministrativo di vertice, l'Organismo di Vigilanza (o altro soggetto preposto al controllo) dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il collegio sindacale e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dovranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello

- revoca dell'incarico.

Qualora gli amministratori risultino legati alla società da un rapporto di lavoro da dipendente o dirigente si procederà, oltre che all'irrogazione delle sanzioni predette, anche a quelle previste per i dipendenti o i dirigenti.

Nel caso in cui sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un soggetto apicale legato alla società da un contratto da Dirigente, saranno irrogate le sanzioni previste dal CCNL di riferimento applicatogli, in accordo con la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata ad un altro soggetto apicale troveranno applicazione, in quanto compatibili, le sanzioni previste per l'organo amministrativo di vertice, quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell'incarico o la risoluzione del contratto in essere.

Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano i soggetti deputati alle attività di controllo (OdV, Collegio Sindacale), troveranno applicazione le regole relative al procedimento nei confronti dell'Organo amministrativo di vertice e l'irrogazione delle sanzioni quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell'incarico.

Rimangono altresì valide, in quanto applicabili, le regole stabilite nel presente modello al paragrafo "*Ineleggibilità, decadenza, revoca, cessazione*" con riguardo ai membri dell'Organismo di Vigilanza oltre alle altre specifiche previsioni di legge.

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano soggetti che prestino attività a nome o per conto della società, sulla base di contratti che non prevedono rapporto di lavoro dipendente (es. agenti consulenti, collaboratori, mandatari) troveranno applicazione le seguenti sanzioni:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell'incarico.

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano soggetti terzi quali fornitori e clienti, si procederà all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle regole del Modello organizzativo e del Codice Etico, pena l'applicazione di penali contrattuali o risoluzione del rapporto intercorrente;
- l'applicazione di una penale (da stabilirsi contrattualmente in un ammontare percentuale sull'importo dovuto alla partner commerciale)
- la risoluzione immediata del rapporto contrattuale.

Le imprese terze fornitrici in particolare sono chiamate a rispondere per la gestione della salute, sicurezza ed ambiente al codice etico, alle regole del Modello applicabili e ad operare pienamente per

il raggiungimento dell'obiettivo della massima tutela della salute, sicurezza ed ambiente laddove operino per la società.

Allo scopo, nell'ambito dei rapporti con i soggetti terzi (fornitori e clienti), la Società inserisce apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

7. Informazione e formazione sul Modello

Come sopra accennato, la società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

Il Codice è pubblicato sul sito internet aziendale unitamente ad un estratto del Modello di Organizzazione e Gestione.

Alle parti terze ne è trasmessa copia o è data indicazione del luogo ove è possibile procedere alla sua consultazione (sito internet).

È quindi promossa la comunicazione e la formazione dei destinatari principali del Modello (compresi i neo-assunti) tenuto conto dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, con particolare riguardo ai temi di inquadramento della responsabilità amministrativa, ai principi del codice etico, alle attività sensibili e alle procedure-protocolli di governo delle attività.

Sul tema l'Organismo di Vigilanza controllerà promuovendo le necessarie attività informative/formative ritenute opportune.

8. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello di Organizzazione

Il Consiglio di Amministrazione, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno triennale e, in ogni caso, tutte le volte che intervengano modifiche normative che necessitino un tempestivo intervento di adeguamento.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite l'Amministratore Delegato comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni modifica o aggiornamento del Modello.