FUSAR BASSINI
MANAGEMENT

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

di

FB.M. S.R.L.

Approvato dall'Amministratore Unico in data 22.07.2021

FB.M. S.r.l.

Sede legale in Taranto, Corso Umberto I, n. 145, 74123

FUSAR BASSINI
MANAGEMENT

Sommario

DEFINIZIONI **1**

CAPITOLO I: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 ..... **4**

1. IL D.LGS. N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 4
2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 6
2.1 Criteri oggettivi ***6***
2.2 Criteri soggettivi ***7***
3. LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. N. 231/2001 8
4. L'ADOZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE" QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 10
5. ATTIVITÀ DI FB.M. S.R.L. 11
6. STRUTTURA DELLA SOCIETÀ 12
6.1. Deleghe ***12***
7. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FB.M. S.R.L. E SUO AGGIORNAMENTO 12
7.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello *12*
7.2. Funzione del Modello *12*
7.3. I lavori preparatori all'adozione del Modello *14*
7.4. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale *15*
7.5. Adozione e aggiornamento del Modello *16*
7.6. Modifiche ed integrazioni del Modello *17*
7.7. Applicazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle Aree a Rischio *17*
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) 18
8.1 Composizione e principi dell'OdV *18*
8.2 Cause di incompatibilità, revoca e decadenza OdV *19*
8.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza *20*
8.4 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari *22*
9. FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA 22
9.1. Formazione del personale *22*
9.2. Informativa ai Collaboratori *23*
9.3. Obblighi di vigilanza *23*
10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV 23
10.1 Valutazione delle segnalazioni da parte dell'OdV *24*
10.2 Sistema delle deleghe *25*
10.3 Verifiche periodiche *26*
11. SISTEMA DISCIPLINARE 27
11.1 Principi generali *27*
11.2 Dipendenti *28*
11.3 Dirigenti *31*
11.4 Vertici Aziendali *33*
11.5 Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi *35*
12. RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO 36

FUSAR BASSINI
MANAGEMENT

PARTE SPECIALE A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 37

A.1 LA TIPOLOGIA DI REATI NEI RAPPORTI CON LA P.A. ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 37

Articolo 24 D.lgs. n. 231/2001 37

Articolo 25 D.lgs. n. 231/2001 41

A.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 46

A.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 50

A.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 50

A.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 53

A.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 53

PARTE SPECIALE B – REATI SOCIETARI 55

B.1 LA TIPOLOGIA DI REATI SOCIETARI ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 55

Articolo 25 ter D.lgs. n. 231/2001 55

B.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 60

B.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 61

B.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 62

B.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 64

B.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 65

PARTE SPECIALE C – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ E REATI TRIBUTARI 67

C.1 LA TIPOLOGIA DI REATI ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 67

Articolo 24 ter D.lgs. n. 231/2001 67

Articolo 25 octies D.lgs. n. 231/2001 69

Articolo 25 quinquiesdecies D.lgs. n. 231/2001 71

C.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 75

C.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 77

C.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 78

C.5 PROTOCOLLI SPECIFICI 80

C.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 81

PARTE SPECIALE D – REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO 82

D.1. LA TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 82

Articolo 25 septies D.lgs. n. 231/2001 82

D.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 83

D.2.a Attività a rischio di infortunio e malattia professionale 84

D.2.b Attività a rischio di reato 84

D.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 85

D.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 85

D.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 88

D.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 89

PARTE SPECIALE E – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI 90

E.1 LA TIPOLOGIA DI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 90
Articolo 24 bis D.lgs. n. 231/2001 ..... *90*
E.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 92
E.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 93
E.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 93
E.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 95
E.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 95

PARTE SPECIALE F – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO 97

F.1 LA TIPOLOGIA DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 97
Articolo 25 bis D.lgs. n. 231/2001 ..... *97*
F.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 98
F.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 98
F.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 98
F.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 99
F.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 100

PARTE SPECIALE G – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO 101

G.1 LA TIPOLOGIA DI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 101
Articolo 25 bis.1 D.lgs. n. 231/2001 ..... *101*
G.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 102
G.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 103
G.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 103
G.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 104
G.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 105

PARTE SPECIALE H – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 106

H.1 LA TIPOLOGIA DI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 106
Articolo 25 novies D.lgs. n. 231/2001 ..... *106*
H.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 110
H.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 111
H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 111
H.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 113
H.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 115

PARTE SPECIALE I – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA 116

I.1 LA TIPOLOGIA DI REATO ED ESEMPI DI POSSIBILE MODALITÀ DI REALIZZAZIONE 116
Articolo 25 decies D.lgs. n. 231/2001 ..... *116*
I.2 PROCESSI E ATTIVITÀ RITENUTE A RISCHIO 117
I.3 PROCESSI POTENZIALMENTE STRUMENTALI 117
I.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 118

I.5 PROTOCOLLI SPECIFICI A PRESIDIO DEL RISCHIO DI REATO 119
I.6 ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 119

Definizioni

- **Area a Rischio**: area di attività in cui opera fb.m. S.r.l., nel cui ambito risulta, in termini concreti, più alto il rischio di commissione dei Reati previsti nel Decreto;
- **A.U.**: Amministratore Unico;
- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- **Clienti**: clienti di beni e servizi forniti dalla Società;
- **Codice Etico**: il codice etico adottato da fb.m. S.r.l.;
- **Collaboratori**: i soggetti che collaborano con la Società, globalmente considerati, compresi coloro che agiscono in nome e/o per conto di fb.m. S.r.l. in ottemperanza ad un contratto di collaborazione a progetto, di consulenza, di prestazione occasionale d'opera, ecc.;
- **Consulenti**: soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o per altro rapporto di collaborazione professionale;
- **D.lgs. n. 231/2001** o il **Decreto**: il D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231, comprese le successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari**: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello, tra cui gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori, gli Agenti, i Consulenti e le persone che intraprendono rapporti con fb.m. S.r.l. e dunque si impegnano all'osservanza del suo Codice Etico;
- **Dipendenti**: i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con fb.m. S.r.l., ivi compresi i dirigenti, i lavoratori a termine, quelli con contratto di inserimento, di apprendistato o a tempo parziale;
- **Enti**: società, consorzi, fondazioni, associazioni, ecc.;
- **Esponenti Aziendali**: l'Amministratore, i Dipendenti, i Collaboratori ed i Consulenti di fb.m. S.r.l.;
- **Fornitori**: i fornitori di beni e servizi della Società, che non rientrano nella definizione di Partner;

- **Incaricato di Pubblico servizio**: chiunque, *ex* art. 358 c.p., "*…a qualunque titolo prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della presentazione di opera meramente materiale*";
- **Linee guida**: le Linee Guida fornite da Confindustria;
- **Modello**: il presente Modello di Gestione e Controllo, previsto *ex* D.lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza (OdV)** o "**Organismo**": è l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001, preposto al controllo, alla vigilanza, al funzionamento e all'osservanza del Modello e ad ogni suo aggiornamento;
- **P.A.**: la Pubblica Amministrazione;
- **Parte Speciale**: è l'insieme dei principi specifici e procedurali cui i Destinatari devono attenersi per la corretta applicazione del Modello;
- **Partner**: sono le controparti contrattuali con cui la Società entra in contatto instaurando qualsivoglia collaborazione che sia regolata contrattualmente, tra cui si comprendono anche: *Joint venture*, contratti di consorzio, collaborazioni in genere e altri;
- **Pubblico Ufficiale**: chiunque, ai sensi dell'art. 357 c.p., "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*";
- **Reato** o **Reato presupposto**: la fattispecie di reato prevista dal Decreto agli artt. 24 e ss., dalla cui commissione, alle condizioni stabilite dal Decreto stesso, discende una responsabilità a carico dell'Ente;
- **Sistema disciplinare**: insieme delle sanzioni applicabili dalla Società in caso di violazione del presente Modello;
- **Società**: fb.m. S.r.l.;

- **Soggetti apicali**: persone che rivestono funzioni direttive, amministrative o di rappresentanza legale della Società o di una sua unità autonoma, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, funzioni gestorie o di controllo della stessa;
- **Stakeholder** (o "*portatore di interessi*"): coloro che, anche indirettamente, entrano in contatto con la Società, quali i Soci, i Destinatari, i Clienti, i Fornitori e i Partner, gli Enti e le autorità cui fb.m. S.r.l. fa riferimento nella realizzazione della sua attività e tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti dell'attività sociale;
- **T.U.F.**: Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 del 1998).

Capitolo I: Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1. Il D.lgs. n. 231/2001 e la normativa di riferimento

Il legislatore, con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali, a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 in materia di lotta alla corruzione di pubblici ufficiali esteri in operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto una disciplina sulla responsabilità degli "enti" per illeciti amministrativi dipendenti da reato, i quali comportano una responsabilità diretta, di natura amministrativa (benché assimilabile ad una sanzione sostanzialmente penale) per l'Ente, in quanto la commissione di tali reati viene realizzata da parte di soggetti funzionalmente collegati e nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Difatti, come precisato dall'art. 5 del Decreto, sussiste responsabilità dell'Ente nel caso in cui il reato venga commesso da:

a) <u>soggetti in posizione apicale</u>, per tali intendendosi i soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
b) <u>soggetti in posizione subordinata</u>, per tali intendendosi i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto a).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito.

La dilatazione del perimetro applicativo della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni

previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

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

Tuttavia, non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile all'Ente, bensì solo quelli specificamente indicati nel Decreto:

- art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-*bis*: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-*ter*: delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- art. 25-*bis*: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-*bis*.1: delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-*ter*: reati societari (tra cui anche la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati);
- art. 25-*quater*: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali;
- art. 25-*quater*.1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-*quinquies*: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-*sexies*: abusi di mercato;
- art. 25-*septies*: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 25-*octies*: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

- art. 25-*novies*: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-*decies*: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-*undecies*: reati ambientali;
- art. 25-*duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-*terdecies*: razzismo e xenofobia;
- art. 25-*quaterdecies:* frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-*quinquiesdecies*: reati tributari;
- art. 25-*sexiesdecies:* contrabbando.

Per una compiuta descrizione, nel dettaglio, di ogni singola fattispecie integrante reato presupposto ai fini del Decreto, si rinvia alla tabella dei reati/illeciti presupposto, costituente l'**allegato n. 1** alla presente parte generale del Modello.

2. Criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente

Sussiste responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, qualora vi siano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi previsti dal Decreto. La normativa, infatti, prevede che debbano sussistere entrambi, dando la possibilità all'Ente di non incorrere in sanzione, qualora vi sia la commissione di un reato presupposto, con integrazione degli elementi oggettivi e soggettivi, ma l'Ente abbia adottato i presidi necessari ad evitarne la realizzazione. Il Decreto è volto infatti ad una finalità dissuasoria nell'ostacolare la commissione di illeciti all'interno degli Enti e ad un'ottica di premialità nel non irrogare sanzioni nel caso in cui sia stato predisposto un apparato di tutele idonee.

2.1 Criteri oggettivi

Il Decreto prevede, *ex* art. 5, quale primo criterio di imputazione oggettiva, che sussiste una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, qualora il reato sia stato commesso "*nel suo interesse o a suo vantaggio*". Ciò significa che vi è responsabilità amministrativa nel caso in cui l'illecito sia stato

realizzato nell'interesse o per favorire l'Ente, senza alcuna rilevanza del fatto che sia stato effettivamente raggiunto l'obiettivo. Il criterio in esame prende, dunque, in considerazione la finalità per cui il fatto illecito è stato realizzato, anche solo in termini di potenzialità. Il criterio del vantaggio, invece, riguarda l'eventuale risultato positivo effettivamente conseguito dall'Ente per mezzo della commissione del reato, senza che rilevi l'intenzione del soggetto agente.

Il secondo criterio di imputazione oggettiva dipende dal soggetto autore dell'illecito, in quanto il Decreto prende in considerazione unicamente soggetti con un determinato ruolo all'interno dell'Ente, distinguendoli in due categorie:

- **soggetti "in posizione apicale"**, per tali intendendosi "*le 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, quali, ad esempio: l'amministratore, il direttore generale, il legale rappresentante;
- **soggetti "sottoposti"**, ossia "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*" – questi sono non solo il personale dipendente dell'Ente, bensì anche eventuali soggetti esterni, cui la Società ha affidato incarichi da svolgere comunque sotto la direzione dei soggetti in posizione apicale.

2.2 *Criteri soggettivi*

Il Decreto, in ottemperanza dei principi generali di diritto penale, delinea la responsabilità a carico dell'Ente come una responsabilità personale. Pertanto, viene richiesto che vi sia un profilo di imputazione soggettiva all'Ente stesso. Tale elemento viene individuato nella c.d. colpa di organizzazione, intesa come espressione di scelte di politica aziendale non avvedute e, perciò, formalizza in chiave di imputazione soggettiva i processi organizzativi che condizionano la programmazione, la gestione e la conduzione di impresa.

Al fine di evitare di incorrere in responsabilità *ex* D.lgs. n. 231/2001 (seppur formalmente amministrativa ma di natura sostanzialmente penale), l'Ente può adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* art. 6 del Decreto, quale esimente dell'Ente qualora venga

realizzato uno dei reati presupposto presenti nel Decreto da parte dei soggetti di cui all'art. 5 mediante elusione fraudolenta del Modello.

La normativa distingue a seconda che il fatto illecito sia stato realizzato da un soggetto apicale o da un soggetto in posizione subordinata e nello specifico:

- se il fatto è stato commesso da un **soggetto in posizione apicale**, vige una presunzione di responsabilità dell'Ente secondo il principio di immedesimazione organica, con un'inversione dell'onere della prova classico e tipico del diritto penale. L'ente, dunque, deve dimostrare la propria innocenza;
- se il fatto è stato commesso da **soggetto in posizione subordinata**, vige la presunzione di innocenza dell'Ente (onere della prova ordinario) per cui la responsabilità dell'Ente sussiste solo se si dimostra che la commissione del reato deriva dal mancato adempimento degli obblighi di direzione. La Pubblica Accusa deve, dunque, dimostrare la colpevolezza dell'ente.

3. Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in relazione al grado di gravità della condotta imputabile all'Ente. In particolare, sono:

I. **sanzioni pecuniarie**, disciplinate dagli artt. 10, 11 e 12 del Decreto, che si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta una responsabilità a carico dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono calcolate per "quote" in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. Il numero di quote va poi moltiplicato per un valore che va da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. Il Giudice determina il numero di quote in base agli indici individuati dall'art. 11, comma 1, del Decreto, mentre l'importo della quota viene determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;

II. **sanzioni interdittive**, disciplinate dall'art. 9, comma 2, del Decreto ed irrogabili nei soli casi previsti tassativamente dalla legge e solo per alcuni reati. Tali sanzioni sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive – come per le sanzioni pecuniarie – vengono determinati dal Giudice Penale che conosce dei reati presupposto, tenendo in considerazione i fattori specificati dall'art. 14 del Decreto. Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e una durata massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è individuato nella circostanza per cui le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ossia quando vi siano:

- gravi indizi per ritenere che vi sia una responsabilità a carico dell'Ente per illecito amministrativo dipendente da reato;
- la presenza di fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza di un pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

III. **pubblicazione della sentenza**, prevista dall'art. 18 del Decreto. È una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva. Questa viene eseguita a spese dell'Ente e prevede la pubblicazione, una volta sola, per estratto o per intero, in uno o più quotidiani, indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune in si trova la sede principale dell'Ente;

IV. **confisca**, prevista dall'art. 19 del Decreto. È una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna. Qualora non sia possibile procedere direttamente sul prezzo o il profitto del reato, si procede con la "confisca per equivalente" di denaro, beni o altre utilità, di valore equivalente, che siano riferibili all'Ente.

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

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

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

4. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa/penale, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo (OdV) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di organizzazione e di gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

5. Attività di fb.m. S.r.l.

fb.m. S.r.l. è una società che offre servizi di ingegneria multidisciplinare in diversi ambiti, tra cui il settore ambientale, chimico, farmaceutico, alimentare e *oil&gas*.

I servizi offerti coprono tutte le fasi di implementazione di nuovi impianti industriali, *upgrading* (*revamping*) di impianti esistenti, assistenza tecnica di campo e *turnarounds*.

La Società gode di *expertise* nell' *Engineering*, *Project Management*, *Site Services*, *Construction Management* e *Startup Management*.

6. Struttura della Società

La Società ha un Amministratore Unico, Ing. Dario Fusar Bassini.

Al momento dell'adozione del presente Modello, la gestione ordinaria della società è demandata al *Managing Director*, Ing. Alfonso Valentino.

La gestione straordinaria di fb.m. S.r.l., invece, è affidata all'Amministratore Unico.

L'attività di controllo contabile *ex* 2409-*ter* c.c. e la revisione del bilancio di esercizio l'assemblea sono affidate ad un revisore contabile, la dott.ssa Francesca Lai, in possesso dei necessari requisiti di legge.

6.1. Deleghe

Con delibera dell'Amministratore Unico del giorno 05/06/2018, sono attribuiti al dott. Alfonso Valentino, in qualità di Direttore Generale e procuratore generale della società, i poteri di cui all'allegato n. 2 della parte generale del presente Modello.

7. Adozione del Modello da parte di fb.m. S.r.l. e suo aggiornamento

7.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Il presente Modello rappresenta l'esito di una significativa attività di rilevazione delle Aree a Rischio sfociata in una rigorosa individuazione dei principi generali e procedurali specifici cui tutti i Destinatari debbono uniformarsi.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, fb.m. S.r.l. affida all'Organismo di Vigilanza (per la cui composizione si veda il successivo §8.1) l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

7.2. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di fb.m. S.r.l. nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da fb.m. S.r.l. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi cui fb.m. S.r.l. intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della Società vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione, anche attraverso il richiamo ad eventuali procedure aziendali adottate dalla Società non ricomprese nella Parte Speciale, di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della separazione o segregazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

7.3. I lavori preparatori all'adozione del Modello

La costruzione del Modello rappresenta l'esito dell'esame della documentazione aziendale e di incontri con il personale di fb.m. S.r.l. e di una condivisione di tutti i temi con l'Amministratore Unico. All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato", vale a dire di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società.

Nell'ambito di ciascuna area "a rischio", sono poi state individuate le attività cd. "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, e le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti. La loro individuazione è stata seguita dall'analisi delle possibili modalità attuative dei reati da cui discende la responsabilità dell'ente, secondo una metodologia suggerita, oltre che dalla dottrina, anche dalla giurisprudenza di merito, la quale ha avuto modo di statuire come la necessaria "concretezza" del modello organizzativo non possa prescindere da una rappresentazione «*di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda*».

Nello svolgimento di tale attività si è tenuto conto della struttura della società e di tutti i contratti in essere con i consulenti che a vario titolo collaborano con la stessa.

È stata svolta, inoltre, un'indagine retrospettiva avente ad oggetto la "storia" dell'ente, al fine di valutare eventuali carenze organizzative e/o procedurali all'origine di coinvolgimenti in procedimenti penali di dipendenti della Società. In proposito non si è riscontrata alcuna ipotesi di commissione di reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Si è proceduto quindi ad una rilevazione dei processi sensibili ai fini delle ipotesi di reato perseguibili e ad una valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo in essere.
Sulla base di tale valutazione sono state elaborate nuove procedure, laddove è stato ritenuto che queste fossero necessarie per il conseguimento dell'obiettivo di prevenzione dei reati.
Il principio cardine che ha scandito le diverse fasi di elaborazione del Modello è rappresentato dalla aderenza alla concreta realtà aziendale, in modo da evitare mappature meramente compilative e asettiche. In particolare, la selezione delle fattispecie sulle quali la mappatura stessa è stata calibrata è stata compiuta dall'Amministratore Unico sulla base della reale struttura organizzativa, della concreta attività svolta, delle esperienze pregresse, consentendo così di trascurare rischi-reato del tutto estranei tanto all'attività di fb.m. S.r.l., quanto alla struttura organizzativa della Società.

7.4. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il presente Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale, predisposta per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto o per specifiche Aree a Rischio.
La Parte Speciale trova applicazione per alcune tipologie di reato previste dal Decreto, individuate quali potenzialmente perpetrabili dalla Società, in particolare per:

- i reati realizzabili nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- i cd. reati societari;
- i reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio;
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- i delitti di criminalità organizzata;
- i delitti informatici e trattamento illecito dei dati;

- i delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- i delitti contro l'industria e il commercio;
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- il reato di dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di fatture o altra documentazione per operazioni inesistenti;
- i reati tributari.

A seguito dell'attività di rilevazione delle Aree a Rischio non si è ritenuto necessario contemplare nella Parte Speciale gli altri reati previsti nel Decreto. Al riguardo è opportuno sottolineare, infatti, che, dopo attenta analisi della realtà e della documentazione aziendale, non sono state evidenziate particolari Aree a Rischio per la commissione degli altri reati contemplati; alcune fattispecie di reato non sono nemmeno ipotizzabili rispetto alla realtà aziendale. In ogni caso, i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire la commissione di tali fattispecie delittuose.

Ferma restando la natura privatistica di fb.m. S.r.l., nella convinzione, già sopra espressa, che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria ai sensi del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento della *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale, si è tenuto conto del fatto che fb.m. S.r.l. intende porre particolare attenzione ai rapporti da instaurarsi con la P.A..

7.5. Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

a) adozione ed aggiornamento del Modello

È demandato alla Società di provvedere mediante apposita delibera all'adozione del proprio Modello. Nell'adottare il Modello la Società procede contestualmente anche alla nomina del proprio OdV, cui sono affidati i compiti di controllo sullo svolgimento delle suddette attività

e sull'applicazione del Modello medesimo. È compito di fb.m. S.r.l. predisporre gli aggiornamenti al Modello in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare;

b) *applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione*

È rimessa alla responsabilità di fb.m. S.r.l. applicare il Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere. A tal fine, è attribuito all'OdV della Società il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

7.6. Modifiche ed integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a, del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di fb.m. S.r.l. Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV di fb.m. S.r.l. all'organo amministrativo, sentite le competenti funzioni aziendali. In ogni caso le suddette variazioni saranno riferite annualmente all'organo amministrativo.

7.7. Applicazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle Aree a Rischio

È attribuita alla responsabilità di fb.m. S.r.l. l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle Aree a Rischio.

A tal fine è riconosciuta all'Amministratore Unico di fb.m. S.r.l. di apportare eventuali integrazioni al Modello nelle parti specifiche o di emanare protocolli o istruzioni apposite funzionali alla migliore applicazione del Modello.

È compito primario dell'OdV esercitare i controlli sulle attività della stessa nelle Aree a Rischio caratteristiche.

8. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

In ottemperanza alle previsioni contenute nel Decreto, la Società affida il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello, ad apposito organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

8.1 Composizione e principi dell'OdV

Le funzioni sopra riportate vengono realizzate dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà essere monocratico o avere una struttura collegiale. La composizione (monocratica o collegiale) e la durata in carica dell'Organismo vengono stabilite con apposita delibera dell'organo amministrativo. L'eventuale cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo stesso è stato ricostituito.

Il/i componente/i dell'OdV devono possedere determinati requisiti di *autonomia*, *indipendenza*, *professionalità*, *continuità d'azione*, *onorabilità* e *assenza di situazioni di conflitto di interessi*.

Nello specifico:

- l'autonomia non va intesa in un senso meramente formale, in quanto l'OdV deve possedere effettivi poteri di ispezione e controllo, deve avere la possibilità di accedere alle informazioni aziendali, deve essere dotato di risorse adeguate e deve potersi avvalere di supporto, strumentazioni ed esperti consoni alla sua attività di monitoraggio;
- l'indipendenza implica che l'OdV non debba trovarsi in una condizione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né avere competenza all'interno della stessa per funzioni di tipo esecutivo; nel caso in cui l'Organismo sia composto da soggetti interni alla Società, questi devono avere una posizione organizzativa sufficientemente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- la professionalità richiede che l'OdV abbia le adeguate capacità tecniche e specialistiche in ambito giuridico, di controllo e gestione dei rischi aziendali; al fine di ottemperare al meglio a tale requisito, l'Organismo potrà anche avvalersi della consulenza e dell'apporto di consulenti professionali esterni alla Società e di dotarsi delle risorse competenti necessarie in materia di organizzazione aziendale, di revisione, di contabilità e finanza;

- la continuità d'azione non deve essere intesa come "presenza continua" ma come frequenza ed effettività del controllo anche attraverso la calendarizzazione delle attività e la verbalizzazione delle riunioni;
- il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità, per tali intendendosi la sussistenza di condanne penali, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Al fine di verificare la sussistenza e il pieno rispetto dei requisiti di cui sopra, si richiede che all'atto di nomina dell'OdV, vi sia un'attenta analisi e l'acquisizione di tutti i documenti e le informazioni necessarie, tra cui anche il *curriculum vitae* dei futuri componenti.

L'Organismo disciplina il proprio funzionamento interno attraverso apposito regolamento delle proprie attività, specificando le modalità e le procedure come, ad esempio, la convocazione e organizzazione di riunioni.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV potrà essere supportato da una risorsa dedicata dalla Società ed avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendesse a tal fine necessario coinvolgere.

L'OdV è dotato di un suo *budget* di spesa. Questo viene deliberato annualmente dall'organo amministrativo, in modo da dotare l'Organismo della massima autonomia e indipendenza. Negli esercizi annuali successivi al primo, invece, l'OdV può anche elaborare lui stesso il proprio *budget* di spesa e sottoporlo all'approvazione dell'organo amministrativo, in questo modo si permette un miglior rispetto dei requisiti di professionalità, indipendenza e autonomia, in quanto l'Organismo può tenere conto anche di eventuali necessità incontrate nel corso della sua attività, fra queste ad esempio la necessità di ricorrere a consulenti esterni o ad eventuali attività di formazione.

8.2 Cause di incompatibilità, revoca e decadenza OdV

Costituisce causa di incompatibilità alla permanenza nella carica di OdV la pendenza di un procedimento penale, la condanna con sentenza, anche in primo grado, per aver commesso uno dei

reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

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

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*", secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la cessazione da altro incarico nel caso in cui lo stesso sia stato il presupposto per la nomina a componente dell'OdV.

Il venire meno dei requisiti di eleggibilità (*cfr. infra*) del componente OdV determina l'immediata decadenza della carica. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino al giorno in cui viene nominato un nuovo OdV.

8.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di fb.m. S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

A. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;

B. sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

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

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

Ai suddetti fini l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali, ovvero di consulenti esterni.

All'OdV non possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinari, anche se relativi ad aspetti o a questioni riguardanti lo svolgimento dell'attività dell'Organismo.

8.4 Reporting dell'OdV nei confronti degli organi societari

È assegnata all'OdV di fb.m. S.r.l. una linea di *reporting* su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico. Egli potrà, in qualunque momento, convocare l'OdV per richiedere informazioni riguardanti il funzionamento del Modello o aspetti specifici di cui sia responsabile l'Organismo. È prevista anche per l'OdV la possibilità di presentare richiesta per esporre questioni. Resta ferma la necessità, per l'Organismo, di fornire un *report* scritto annuale all'organo amministrativo per descrivere lo stato di attuazione del Modello.

Il reporting avrà ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

9. Formazione, informativa e vigilanza

9.1. Formazione del personale

La formazione del personale per la diffusione, conoscenza ed attuazione del Decreto e del Modello sarà gestita dalla funzione Executive Assistant in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente, formazione iniziale e, annualmente, a tutti i neoassunti ed ai nuovi incaricati;
- per altro personale, nota informativa adeguatamente diffusa con clausola apposita su tutti i contratti per i neoassunti;
- per i consulenti, nota informativa iniziale, con clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente.

9.2. Informativa ai Collaboratori

Dovranno essere, altresì, fornite ai Collaboratori apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da fb.m. S.r.l. sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

9.3. Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali, i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri Esponenti Aziendali, hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel successivo §10, eventuali irregolarità, violazioni ed inadempimenti.
In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, gli Esponenti Aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto al successivo § 11.

10. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

I Destinatari, oltre alla documentazione prevista nella Parte Speciale del Modello, secondo le procedure ivi prescritte, devono segnalare all'Organismo ogni altra informazione, di qualunque tipo, anche se proveniente da terzi, se tale informazione è attinente all'attuazione del presente Modello nelle Aree a Rischio. I Destinatari devono, pertanto, segnalare ogni violazione, o presunta tale, delle regole presenti nel Modello, o comunque di comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.
Nello specifico, i Destinatari devono segnalare eventuali notizie riguardo alla commissione, o alla ragionevole convinzione che anche solo una potenziale commissione di un reato possa essere realizzata. A tal riguardo, devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca che sono in corso di svolgimento indagini per Reati che, anche se nei confronti di ignoti, coinvolgano la Società o alcuno dei suoi Esponenti Aziendali;

- l'eventuale richiesta di assistenza legale che venga inoltrata dagli Esponenti Aziendali per l'avvio di un procedimento giudiziario, per uno dei reati previsti nel Decreto nei loro confronti;
- i rapporti realizzati dai soggetti responsabili all'interno della Società, nell'ambito della loro attività di controllo, da cui potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- eventuali notizie riguardo a procedimenti sanzionatori svolti e alle misure irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le annesse motivazioni, qualora questi fossero legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole comportamentali o procedurali previste nel Modello.

La violazione dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto nel presente Modello.

10.1 Valutazione delle segnalazioni da parte dell'OdV

Qualora uno dei Destinatari intenda effettuare una delle segnalazioni di cui sopra deve inviarla direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante apposito canale dedicato, attraverso l'invio di una *e-mail* all'indirizzo appositamente istituito. Le segnalazioni, realizzate in ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico della Società, potranno essere in forma scritta.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, attraverso un eventuale colloquio con il segnalante e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto il caso in cui si rifiuti a procedere nello svolgere un'indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti alla violazione contestata vengono applicati in conformità a quanto previsto nel presente Modello. L'Organismo, tuttavia, non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano irrilevanti, infondate o non circostanziate.

L'OdV assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, salvi i casi previsti dalla legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. L'Organismo di Vigilanza, infatti, adotta la disciplina prevista dall'art. 6 del Decreto, in materia di protezione dei c.d. *whistleblowers*, disciplina introdotta con la L. n. 179/2017 che promuove la massima collaborazione dei

soggetti coinvolti, nella segnalazione di illeciti e/o violazioni all'interno della Società, garantendo il segnalante da qualunque tipo di conseguenza dannosa in seguito alla segnalazione effettuata. A tutela dell'autore della segnalazione, si prevede, infatti, che anche nel caso in cui la segnalazione, purché realizzata in buona fede, si riveli infondata, non potranno esserci conseguenze disciplinari né di altro tipo nei confronti del segnalante. Costituisce invece una violazione grave, la segnalazione strumentale, volontariamente inoltrata agli Organi di Controllo, sapendo della falsità delle allegazioni.

L'Azienda si impegna ad impedire che il segnalante sia oggetto di discriminazioni o ritorsioni in ambito lavorativo e per tale motivo vieta espressamente qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio per motivi attinenti alla segnalazione.

L'eventuale adozione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante potrà essere oggetto di denuncia all'Ispettorato del Lavoro, sia da parte del lavoratore segnalante sia da parte della sua organizzazione sindacale.

L'eventuale licenziamento o demansionamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante sono da considerarsi nulli, come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria.

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo § 11.

10.2 Sistema delle deleghe

Le deleghe devono contenere l'esatta e precisa indicazione delle funzioni e dei ruoli dei soggetti coinvolti. In nessun caso può essere conferito un mandato generico a compiere qualsiasi atto nell'interesse del conferente. Il sistema delle deleghe risulta utile per il perseguimento di funzioni specialistiche. In base alla professionalità specifica dei soggetti delegati, la Società stessa adotta tale sistema non per attribuire competenze esclusive, bensì per assicurare a fb.m. S.r.l. il maggior livello di flessibilità operativa. Le attività oggetto della delega devono, infatti, essere funzionali e/o strettamente correlate alle competenze e funzioni del soggetto delegato. Le deleghe, tuttavia, non realizzano una finalità deflattiva riguardo alla responsabilità del delegante. Questi, infatti, sarà

comunque responsabile, per fatto del delegato, in ottemperanza alle previsioni legislative. È essenziale, ai fini della validità della delega, che vi sia l'apposizione della c.d. "doppia firma" del delegante e del delegato. Non è in alcun caso ammessa la possibilità di fornire procura al fine di impegnare la Società verso terzi attraverso una firma singola.

Il sistema delle deleghe incontra, peraltro, i limiti dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 ("Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"), che impedisce la delega per le funzioni relative a:

- l'attività di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza e la relazione del relativo documento;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

L'OdV deve essere informato circa il sistema delle deleghe adottato dalla Società e da qualsiasi variazione apportata a tale sistema. L'Organismo verifica, periodicamente, in base alle cadenze temporali ritenute appropriate, l'esatto assetto del sistema delle deleghe e la sua coerenza con quello delle comunicazioni organizzative, controllando, inoltre, che non vi siano anomalie o errori tra il potere di gestione e/o la qualifica con i poteri di rappresentanza conferiti al delegato.

10.3 Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. verifiche sugli atti, tramite le quali l'Organismo procederà, con cadenza annuale, ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza, conclusi da fb.m. S.r.l. nelle Aree a Rischio;
2. verifiche sulle procedure, tramite le quali l'Organismo verificherà, con cadenza periodica da determinare in base alle esigenze concrete della Società, l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV stesso. Verrà intrapresa, inoltre, attraverso apposite interviste a campione, una revisione delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, del livello di formazione del personale e della sua conoscenza rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Al termine di tali verifiche, verrà realizzato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'organo amministrativo, contestualmente al rapporto annuale predisposto dall'OdV e in esso ricompreso, al fine di evidenziare possibili mancanze o criticità suggerendo le azioni da intraprendere.

11. Sistema disciplinare

Al fine di garantire una corretta osservanza delle disposizioni previste all'interno del presente Modello, viene predisposto un adeguato Sistema disciplinare, che intervenga nel caso di violazione o mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e dei suoi elementi costitutivi. Tali violazioni, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, devono essere sanzionate in via disciplinare, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia con la Società. Il sistema disciplinare ha valenza autonoma rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa regolante il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori, *ex* legge n. 300/1070 e dal CCNL applicabile ai dipendenti della Società. Il sistema disciplinare è volto a sanzionare le violazioni e i comportamenti non conformi, posti in essere da tutti i Destinatari che agiscano per conto di fb.m. S.r.l., nell'ambito delle attività identificate come "a rischio".

11.1 Principi generali

Il sistema disciplinare di cui al presente Modello è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7 comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale connesso alla violazione del Modello e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Tale sanzione disciplinare, per quanto possibile, dovrà ispirarsi al principio di tempestività.

L'OdV segnala eventuali inosservanze e/o violazioni del Modello all'organo amministrativo competente per l'irrogazione delle sanzioni. La sanzione conseguente la violazione, dipende nel tipo e nell'entità, dalla gravità delle mancanze e dai seguenti elementi:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda che sia dolo o colpa;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ed eventuale condivisione di tale responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- tipologia e rilevanza degli obblighi violati;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in particolare riguardanti la professionalità, le precedenti esperienze lavorative, le circostanze in cui è stato commesso il fatto e l'eventuale recidiva;
- comportamenti che, anche a livello potenziale, possano compromettere l'efficacia e l'attuazione del Modello.

In caso di concomitanza di sanzioni diverse, in quanto con un solo atto sono state integrate più infrazioni, viene applicata la sanzione più grave.

11.2 Dipendenti

In base al combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970, le sanzioni previste nel presente paragrafo, potranno essere applicate nei confronti dei Dipendenti, aventi la qualifica di quadro e impiegato.

11.2.1 Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento indicati nel Modello;
- nella mancante o non veritiera indicazione dell'attività svolta riguardante le modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, in modo da impedirne la trasparenza e la verificabilità;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, realizzata attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo, del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse;
- nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- nell'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti sulla corretta ed effettiva applicazione dei principi di comportamento indicati nel presente Modello.

11.2.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle violazioni compiute nel rispetto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza della sanzione rispetto alla violazione contestata. A tale proposito saranno valutati i seguenti elementi:

- gravità della condotta o dell'evento che la condotta stessa ha determinato;
- tipologia della violazione compiuta;
- circostanze, ambito e modalità attraverso le quali la condotta si è sviluppata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito individuate non pregiudica, in ogni caso, il diritto della Società ad agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa o in conseguenza dell'accertata condotta. Le sanzioni applicabili ai Dipendenti sono:

a) richiamo verbale o ammonizione scritta;
b) multa per un importo fino a tre ore della retribuzione individuale;
c) sospensione dalla retribuzione e dal lavoro fino a 3 giorni;
d) licenziamento con preavviso;
e) licenziamento senza preavviso.

Ove i Dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) Ammonizione scritta

La sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta potrà essere comminata nel caso in cui il lavoratore compia, per la prima volta, lievi violazioni alle disposizioni previste dal Modello o dal Codice Etico senza che tali infrazioni assumano rilevanza verso l'esterno.

b) Multa fino a 3 ore della retribuzione

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

c) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 3 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei principi di comportamento e/o dei principi procedurali specifici della Parte Speciale, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

La sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione potrà essere altresì comminata nei casi in cui la violazione determini una situazione di pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione.

d) Licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso potrà essere comminata, oltre che nei casi di recidiva di cui alla lettera c), per gravi violazioni delle procedure aventi rilevanza esterna quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nelle attività verso la P.A.;
- violazioni commesse nell'ambito dei poteri di firma e/o delle deleghe concesse con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la P.A.;
- violazioni connesse all'inosservanza del dovere di segnalazione del conflitto di interesse, soprattutto nei rapporti con la P.A.;
- violazioni connesse al mancato rispetto del Modello, qualora si determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone incluso l'autore della violazione.

e) *Licenziamento senza preavviso*

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per gravi mancanze commesse con dolo o colpa così grave da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione connessa al mancato rispetto del Modello qualora si determini una lesione qualificabile come grave, gravissima, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Qualora i tempi del procedimento o le esigenze connesse all'accertamento dell'entità della mancanza siano incompatibili con la presenza del lavoratore nella Società, è possibile disporre la sospensione cautelare del lavoratore per il periodo strettamente necessario e, comunque, non superiore a 30 giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

11.3 Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D.lgs. n. 231/2001 e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

11.3.1. Violazioni

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello realizzate da altri Dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

11.3.2 Sanzioni

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente §, da parte dei Dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

a. censura scritta;
b. licenziamento senza preavviso.

Ove i Dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la violazione dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporne la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

11.4 Vertici Aziendali

Le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali, come sopra definiti: il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico.

11.4.1 Violazioni

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei principi procedurali specifici della Parte Speciale del Modello;
- nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'organo amministrativo;
- nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

11.4.2 Misure di tutela

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione dell'organo amministrativo, se collegiale, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa.

Nei casi più gravi l'organo amministrativo, se collegiale, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

In caso di organo amministrativo monocratico l'OdV ne darà tempestiva informazione ai Soci, affinché provvedano ad adottare i più opportuni provvedimenti.

11.4.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso di violazioni attuate da un soggetto di cui al presente § che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'organo amministrativo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

11.5 Collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

L'inosservanza da parte di Consulenti, Collaboratori o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Società delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – l'immediata risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subìto dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte di fb.m. S.r.l. di tutte le ulteriori prerogative di legge.

11.5.1 Violazioni

In particolare, la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale *ex* art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte della Società nel caso in cui i soggetti terzi abbiano:

- violato i principi contenuti anche nel Codice Etico della Società attinenti all'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- violato e/o eluso il sistema di controllo di fb.m. S.r.l., anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente all'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- omesso di fornire alla Società e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

12. Rapporto tra il Modello e il Codice Etico

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle nel Codice Etico, pur avendo il Modello una portata diversa rispetto al Codice, riguardo le finalità che intende perseguire al fine di attuare il D.lgs. n. 231/2001. Per quanto riguarda la finalità di suddetti atti:

- il Codice Etico è uno strumento adottato in via autonoma da parte di fb.m. S.r.l. e suscettibile di applicazione su un piano generale da parte della stessa, in quanto il Codice ha lo scopo di esprimere i principi fondamentali riguardo alla deontologia che la Società riconosce e che richiede a tutti i Destinatari;
- il Modello, invece, risponde a puntuali prescrizioni contenute nel Decreto, al fine di prevenire la realizzazione di specifiche fattispecie di reato ivi contenute.