MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI FIRECOM AUTOMOTIVE S.R.L

PARTE GENERALE

ADMIN

APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO IL 16.10.2023

REVISIONATO IL 15.12.2023

Indice

.....1
1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 4
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 4
1.2 Le fattispecie di reato presupposto.....6
1.3 Le sanzioni applicabili 7
1.4 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente 11
1.5 Condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente 12
1.6 I reati commessi all'estero 14
1.7 Le Linee Guida di Confindustria 15
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIRECOM.....16
2.1 Profilo e attività.....16
2.2 Finalità del Modello 17
2.3 Struttura del Modello.....18
2.4 I destinatari 18
2.5 La costruzione del Modello.....19
2.6 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello 20
2.7 Il Codice Etico.....21
3. L' ORGANISMO DI VIGILANZA 22
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 22
3.2 Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza 22
3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ..23
3.4 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza 24
3.5 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 24
3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 25
3.7 Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello (Whistleblowing).....26
4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 26
4.1 Formazione sul Modello 26

4.2 Divulgazione del Modello 27
4.3 Informativa ai soggetti terzi 27
5. SISTEMA DISCIPLINARE 28
5.1 Premessa 28
5.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti 29
5.3 Misure nei confronti di dirigenti 30
5.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale se presente e dell'OdV 30
5.5 Misure nei confronti di soggetti esterni in rapporto contrattuale con la Società 31
5.6 Misure nell'ambito della gestione delle segnalazioni ("whistleblowing") 31

1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001, è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il "Decreto 231"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale decreto, avente ad oggetto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche "D.Lgs.231/01", "Decreto 231" o "Decreto"), è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

La responsabilità amministrativa degli Enti è, quindi, autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La normativa indica come destinatari "*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica"* (art. 1, comma 2). Tuttavia, essa non si applica "*allo Stato, agli enti pubblici-territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*" (art. 1, comma 3).

Inoltre, la responsabilità è ascrivibile all'ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all'ente stesso.

L'art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (soggetti apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (soggetti sottoposti).

In particolare, l'individuazione dei c.d. soggetti apicali deve essere effettuata tenendo conto dalla funzione in concreto svolta nell'ambito delle proprie mansioni e dunque della capacità di esercitare un'influenza significativa sulla Società o su una unità produttiva. Per ciò che attiene ai c.d. sottoposti si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché a collaboratori esterni (quali, a titolo esemplificativo, consulenti o fornitori).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora questo ultimo dimostri che il reato è stato realizzato eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "Organismo" o "OdV") incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un soggetto in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse o a vantaggio della società"* (art. 5, co. 1, D.Lgs. 231/2001). Pertanto l'Ente non risponderà nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i dipendenti abbiano agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, co. 2, D.Lgs. n. 231/01).

In particolare, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice "*ex ante*". Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata "*ex post*" sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

1.2 Le fattispecie di reato presupposto

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto – nel testo originario – si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi pertanto come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni l'elenco dei c.d. reati presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

Si elencano, di seguito, le "*famiglie di reato*" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 "Catalogo Reati 231" del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Reati societari;
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale;
11. Abusi di mercato;

12. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
17. Reati Ambientali;
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
19. Razzismo e Xenofobia;
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
21. Reati tributari;
22. Contrabbando;
23. Delitti contro il patrimonio culturale;
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazioni e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. Reati transnazionali.

L'elenco sopra riportato non può ritenersi definitivo essendo suscettibile di ulteriori modifiche, in ragione del continuo adeguamento della normativa interna a quella internazionale e, nella specie, comunitaria.

1.3 Le sanzioni applicabili

Il D.Lgs. 231/01 prevede che, a carico degli Enti destinatari, a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

a) le sanzioni pecuniarie

le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

È prevista l'individuazione di un numero di quote da applicare come sanzione e il valore della singola quota viene moltiplicato per il numero.

L'art. 12 del Decreto 231 prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) le sanzioni interdittive

le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi più gravi se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (ad eccezione dei casi in cui queste sono invece applicate in via definitiva):

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

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In tale ipotesi il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione. L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato

autonomo previsto dal Decreto 231 come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente.

c) la confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

d) la pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231). Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

Inoltre, l'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei reati presupposti indicati al paragrafo 1.2 del presente documento, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia non è comminata alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso l'esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome o per suo conto.

1.4 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'Ente

Con l'introduzione del Decreto, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità dell'ente prevedendo, all'articolo 27, che l'*"obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. I crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria."*.

In particolare, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. vicende modificative dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In tal senso, il Decreto prevede:

- in caso di **trasformazione,** l'ente trasformato rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- in caso di **fusione,** anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa;
- in caso di **scissione** parziale**,** la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili;
- in caso di **cessione**, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza.

1.5 Condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, ha previsto specifiche forme di esonero a frinte della sussistenza di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

In particolare, in caso di commissione di reato da parte di un soggetto apicale, l'ente non risponda se prova che:

- siano predisposti ed efficacemente attuati modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organismo dell'Ente (c.d. "Organismo di Vigilanza"), con poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione dei reati è stata resa possibile dall'inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati la commissione dei reati e l'Organismo di Vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e quindi la responsabilità dell'Ente.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. stabilire obblighi di informazione da parte di tutti i dipendenti della società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo), nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;

5. introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Elemento di rilevante importanza e di ulteriore differenziazione nel caso di reati posti in essere da parte di soggetti apicali ovvero sottoposti è rivestito dal profilo processuale relativo all'onere della prova.

In particolare, nel caso di un eventuale procedimento volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione di reato da parte di un soggetto apicale, spetta all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto; viceversa, nel caso in cui l'illecito derivi da una condotta di un soggetto sottoposto, l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e comporta, quindi, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, chiamata a dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione dello stesso.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 richiede:

- verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- l'eventuale modifica del Modello 231 quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

1.6 I reati commessi all'estero

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*

1.7 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce 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".*

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, al fine *"di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231."*

Nel tempo le Linee Guida di Confindustria sono state più volte oggetto di aggiornamento[1], al fine di adeguarsi alle intervenute modifiche normative e/o agli intercorsi orientamenti giurisprudenziali, nonché alle prassi applicative nel frattempo intervenute.

Le suddette Linee Guida di Confindustria possono essere schematizzate secondo le seguenti fasi fondamentali:

- *identificazione dei rischi:* ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- *predisposizione di un sistema di controllo* (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati.

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

- codice etico/comportamento;
- sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- meccanismi disciplinari.

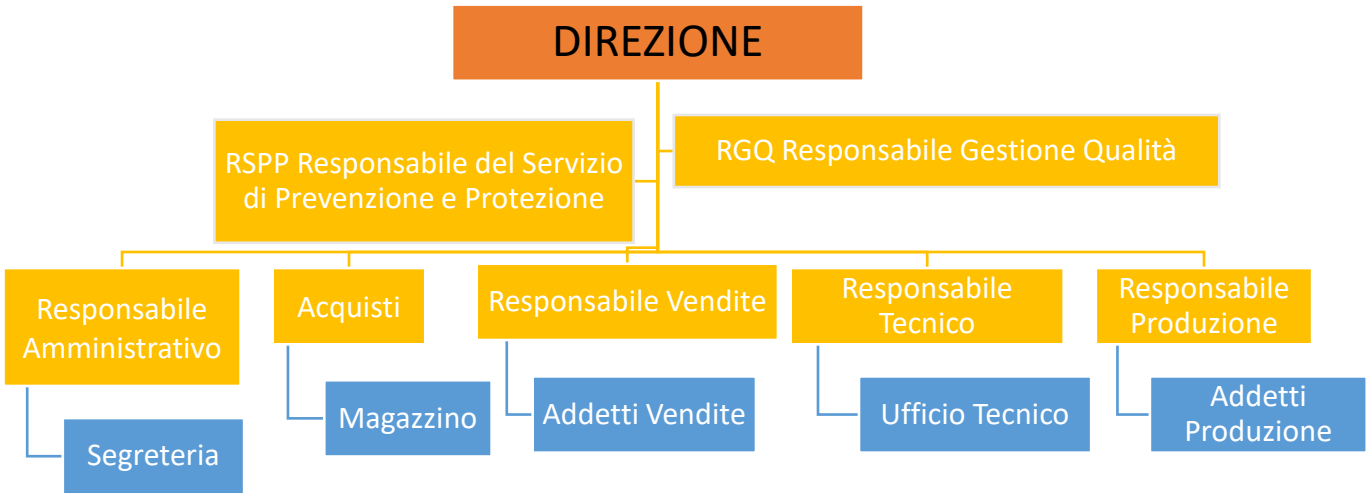
[1] Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 -Confindustria sono state aggiornate a giugno 2021.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIRECOM

2.1 Profilo e attività

Firecom Automotive s.r.l. (di seguito anche "Firecom" o la "Società") è una azienda di produzione operante nel campo sistemi antincendio basati su un agente estinguente innovativo, un aerosol condensato a sali di potassio in grado di spegnere gli incendi di classe A, B e C.

Per quanto riguarda l' organizzazione societaria, Firecom è articolata secondo l'organigramma di seguito riportato:



2.2 Finalità del Modello

Firecom si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposti) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione.

Firecom è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri dipendenti e partners commerciali.

Con l'adozione del Modello la Società si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nell'esecuzione delle attività operative aziendali individuate come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e degli illeciti in genere.

In sintesi, il presente Modello si propone le seguenti finalità:

- Prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito delle attività della Società;
- Conoscenza delle aree aziendali e delle attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società;
- Conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;
- Adeguata ed effettiva informazione dei destinatari in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- Consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- Diffusione, acquisizione personale ed affermazione di una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne, ed in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- Diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
- Esistenza di una chiara attribuzione dei poteri e di un adeguato controllo.

2.3 Struttura del Modello

Il Modello 231 si compone delle seguenti parti:

- la *Parte Generale,* che descrive l'assetto organizzativo, il sistema di governance della Società, i contenuti e gli impatti del Decreto 231, le caratteristiche generali e gli obiettivi del Modello 231, le sue modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, la previsione del Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la *Parte Speciale*, che descrive nel dettaglio, con riferimento alle tipologie di reato previsti dal Decreto, le Attività Sensibili e il relativo sistema di controllo a presidio;
- l'Allegato *"Catalogo dei reati"* che contiene il dettaglio di tutti i reati previsti dal Decreto 231.

Inoltre, costituisce parte integrante del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della Società.

2.4 I destinatari

Si considerano soggetti destinatari del Modello 231:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo delle Società;
- i lavoratori subordinati, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operino, a qualsiasi titolo, nell'interesse della stessa;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale.

Il Modello e il relativo Codice Etico costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività aziendali, in qualità di fornitori di materiali, servizi o lavori, consulenti, partners e qualsiasi soggetto con cui Firecomoli opera.

Nei contratti dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex D.Lgs. 231/01.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della normativa vigente, delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello, né perseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

2.5 La costruzione del Modello

L'art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto 231 dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base dei processi aziendali di Firecom e delle responsabilità organizzative, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231, le attività sensibili rilevanti per la Società.

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutte le attività svolte dalla Società, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione nonché la definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dall'analisi preliminare:

- Delle caratteristiche organizzative della Società;
- Della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- Della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

Da questa analisi scaturisce una mappatura delle "Attività sensibili" e dei controlli a presidio. Tale attività costituisce il presupposto fondamentale del Modello 231, determinando l'ambito

di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento.

La mappatura delle attività aziendali a rischio reato ai fini del Decreto 231 è stata svolta:

- individuando le funzioni aziendali che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero essere coinvolte nell'esecuzione delle Attività Sensibili;
- specificando per ciascuna Attività le fattispecie di reato realizzabili e le concrete modalità realizzative del reato astrattamente ipotizzato;
- individuando gli elementi di controllo posti a presidio dei rischi-reato individuati.

2.6 Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi di Firecom.

Esso è uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal senso, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione ad esso allegata laddove intervengano:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato,
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, nonché ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.

L'Amministratore Unico è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

Inoltre, l'Amministratore Unico, supportato dall'Organismo di Vigilanza, sarà responsabile dell'implementazione dei vari elementi del Modello.

Si precisa che, la Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo sulla liceità e sulla correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practices* del settore, tenendo in considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

2.7 Il Codice Etico

Il Codice Etico della Società costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

Firecom adotta un Codice Etico con l'obiettivo di rendere comuni e diffusi i valori morali nonché i principi di comportamento che guidano l'operato della Società, in modo tale che tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa abbiano a fondamento del proprio agire tali elementi e non solo l'osservanza delle norme di legge ritenute imprescindibili.

In particolare esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di *"deontologia aziendale"* che la Società riconosce propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Per Firecom l'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati. In tal senso, le regole di comportamento enunciate nel Codice Erico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

I principi e le disposizioni contenute del Codice Etico si applicano agli organi sociali, al personale dipendente, ai collaboratori a qualsiasi titolo coinvolti, ai consulenti, ai partners, ai fornitori e più in generale a tutte le persone fisiche e giuridiche che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico, i principi e le regole di comportamento richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari.

3. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231 all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente, l'istituzione di un apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Relativamente alla composizione, in assenza di specifiche indicazioni da parte del Decreto, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo è preposto.

Si è ritenuto conforme alle esigenze della Società che l'organismo di Vigilanza sia di composizione monocratica, costituito da 1 membro nominato con delibera dell'organo amministrativo.

L'Amministratore Unico istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), inserendolo nell'organigramma societario in posizione di assoluta autonomia (non subordinato ad alcuna altra funzione societaria) e chiamato a riferire esclusivamente allo stesso Amministratore.

In particolare il componente dell'OdV deve essere:

- in possesso di idonee competenze professionali in materia di diritto penale e di crimini d'impresa;
- in possesso di idonee competenze professionali in materia di vigilanza su sistemi di gestione d'impresa ed attività di audit;
- dotato di idonee competenze professionali in materia di gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nell'impresa.

3.2 Requisiti di eleggibilità dell'Organismo di Vigilanza

In linea con quanto previsto dal Decreto 231, i requisiti dell'Organismo di Vigilanza, individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria, possono essere così identificati:

- Autonomia e Indipendenza: la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- Professionalità: il complesso di competenze di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico nonché delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.
- Continuità di azione: la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello 231 in modo da garantirne la reale efficacia.

3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- ricoprire o aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, della Società nonché in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

L'Amministratore Unico può disporre la revoca dell'OdV o di un suo componente soltanto per giusta causa. Costituisce causa di revoca:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- una sentenza di condanna della Società, ancorché non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), per uno dei reati previsti dal

Decreto 231 ove risulti dagli atti – anche in via incidentale - l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

3.4 Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Amministratore Unico assicura all'organismo le disponibilità finanziarie, organizzative e strutturali necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nell'esecuzione dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale delle strutture della Società a ciò specificatamente preposte.

L'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di soggetti terzi dotati di requisisti di professionalità e competenza. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche competenze tecniche.

3.5 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- vigila sull'effettività del Modello e sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza dello stesso;
- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno della Società, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nelle attività a rischio;
- verifica nel tempo l'adeguatezza del Modello, valutando la concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231 e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

- monitora e promuove l'aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo al quadro normativo di riferimento, alle modifiche della struttura organizzativa aziendale e ogni qual volta lo ritenga comunque opportuno;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- verifica l'effettiva attuazione del Modello 231, in particolare attraverso la programmazione di un piano di controlli, nonché lo svolgimento di verifiche a sorpresa (c.d. interventi di verifica spot).

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società nonché a collaboratori e consulenti esterni.

L'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

3.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, "*in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati"* il Modello deve *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza"* dello stesso.

Tale obbligo è volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento ex post delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a comunicare e riportare tutte le informazioni circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale se presente.

3.7 Segnalazioni di potenziali violazioni del Modello (Whistleblowing)

Si rinvia all'apposita procedura implementata dalla Società

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 Formazione sul Modello

Affinché il Modello sia un costante riferimento nell'espletamento delle attività aziendali, conformemente a quanto previsto dal Decreto, Firecom garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Dipendenti.

A tal fine, la Società, in condivisione con l'OdV, definirà programmi di formazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili", in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto.

Inoltre, la Società ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto.

Pertanto, affinché vi sia una efficace ed efficiente formazione di tutti i soggetti destinatari del presente Modello, è necessario:

- che i contenuti siano differenziati in funzione dell'attività svolta all'interno della Società;
- che l'attività di formazione sia periodica al fine di garantire il costante aggiornamento in funzione di cambiamenti del quadro normativo di riferimento nonché di cambiamenti dell'assetto organizzativo interno;
- che siano coinvolti tutti i soggetti presenti nella Società e che siano coinvolti in modo adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- che la partecipazione all'attività di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello.

4.2 Divulgazione del Modello

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

In tal senso Firecom si impegna a diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari così che i destinatari del presente Modello possano usufruirne in modo efficacie ed efficiente.

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

4.3 Informativa ai soggetti terzi

Firecom promuove la conoscenza dei principi e delle regole previsti dal Codice Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che le varie funzioni aziendali, per le rispettive competenze, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, il sistema disciplinare rispetta i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica Piccola e Media Industria Confapi, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni previste nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

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

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro del dipendente interessato, nonché quelle comunque derivanti dall'applicazione delle generali disposizioni di legge in materia di recesso (con o senza preavviso) dal contratto di lavoro.

Inoltre, a titolo esemplificativo e al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le inosservanze e i provvedimenti disciplinari, si precisa che incorre nei provvedimenti disciplinari il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso.

I provvedimenti disciplinari espulsivi saranno adottati nell'ipotesi in cui i predetti comportamenti, ove configurino i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o senza:

- si concretino in una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente;
- determinino la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento.

5.3 Misure nei confronti di dirigenti

Nel caso in cui i dirigenti commettano un illecito disciplinare, si provvederà ad applicare nei loro confronti le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione – o ripetute violazioni - di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

5.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale se presente e dell'OdV

Con riferimento a violazioni imputabili ai Sindaci, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, il Collegio Sindacale e l'organo amministrrativo,

il quale potrà convocare l'Assemblea ai sensi dell'articolo 2366 c.c. per i provvedimenti di competenza.

In caso di illeciti commessi dall' Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico dovrà essere prontamente informato e lo stesso, sentito il Collegio Sindacale ove esistente, potrà richiamare per iscritto il soggetto che ricopre la carica o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso.

All'Organismo di Vigilanza si applicano le sanzioni previste per dipendenti e dirigenti che ricadono in tali categorie.

5.5 Misure nei confronti di soggetti esterni in rapporto contrattuale con la Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti collegati a Firecom da un rapporto contrattuale, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.6 Misure nell'ambito della gestione delle segnalazioni ("whistleblowing")

La Società, al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, ha la possibilità di applicare le opportune sanzioni a fronte di violazione delle disposizioni normative in materia di whistleblowing da parte di soggetti che abbiano violato le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In caso di violazioni in tale ambito, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale della Società. I comportamenti illegittimi saranno sanzionati secondo quanto sopra descritto.