

FAMI S.r.l.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Adottato dall'Assemblea dei Soci
in data 12 gennaio 2016

Sommario

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI.	4
<i>Introduzione</i>	4
I reati contemplati dalla legge (Reati Presupposto)	5
Autori del reato	6
Il "Modello di Organizzazione e di Gestione e Controllo"	6
Predisposizione di un apparato sanzionatorio	7
Le Linee Guida	8
LA CONCRETA ADOZIONE DEL MODELLO	9
Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	9
Scopo e principi cardine del Modello	9
Strumenti di analisi del rischio e operazioni preliminari	10
I Destinatari del Modello	10
Modifiche ed integrazioni del Modello	11
L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	11
Individuazione e nomina	11
Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	11
Flusso informativo dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	13
Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza	13
Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	14
PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI COMUNICAZIONE, GOVERNANCE E GESTIONE DELL'AUTORITÀ	15
Comunicazione e diffusione del modello	15
Sistema di Governance	15
Sistema di deleghe e procure	15
Meccanismi del processo decisionale ed attuazione delle linee strategiche	16
Modi di espletamento e principi dell'attività di controllo	16
ELEMENTI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	17
Funzione del sistema disciplinare	17

Violazione del Modello	18
Misure nei confronti dei dipendenti	18
Misure nei confronti degli amministratori	19
Le misure nei confronti dei Sindaci	19
Le misure nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni	20
Le misure nei confronti di partner commerciali e finanziari	20
Le misure nei confronti dei Organismo di Vigilanza	20
MODELLO E CODICE ETICO	20
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	22
Individuazione e descrizione dei reati	22
Processi sensibili all'interno di Fami	28
Protocolli di prevenzione	28
Protocollo per la gestione di adempimenti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (d.lgs. 81/08)	28
Protocollo per la gestione di adempimenti a fronte di assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata	28
Protocollo per la gestione di verifiche ed accertamenti da parte della Pubblica Amministrazione	28
Protocollo per l'acquisizione e/o gestione di contributi e simili concessi da soggetti pubblici	29
Protocollo per la gestione di omaggi e liberalità nei confronti di funzionari della pubblica amministrazione	29
REATI SOCIETARI	31
Individuazione e descrizione dei reati	31
Processi sensibili all'interno di Fami	34
Protocolli di prevenzione	34
Protocollo per la predisposizione di dati economici, patrimoniali e finanziari per la successiva comunicazione	35
Protocollo per la gestione dei rapporti con il collegio sindacale e la società di revisione	35
Protocollo per la gestione degli adempimenti relativi al funzionamento degli organi sociali (consiglio di amministrazione, assemblea dei soci).	36
Protocollo per la gestione delle incombenze societarie: operazioni sul capitale, fusioni, scissioni, destinazione dell'utile e operazioni su azioni o quote	36
DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO	38
Individuazione e descrizione dei reati	38
REATI IN MATERIA DI ABUSO DI MERCATO	39
Individuazione e descrizione dei reati	39
REATI TRANSNAZIONALI	41
Individuazione e descrizione dei reati	41
REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	42
Individuazione e descrizione dei reati	42
Processi sensibili all'interno di Fami	44
Protocollo per la gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro- Rinvio al Modello Organizzativo ex art. 30 D. Lgs. 81/2008.	45
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA	46
Individuazione e descrizione dei reati	46
Processi sensibili all'interno di Fami	47
Protocolli di prevenzione	47
Protocollo per la gestione dei flussi finanziari con clienti, fornitori, partner.	47
DELITTI DI CRIMINALITA' INFORMATICA	51

Individuazione e descrizione dei reati	51
Processi sensibili all'interno di Fami	54
Protocolli di prevenzione	55
DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA	55
Individuazione e descrizione dei reati	56
Processi sensibili all'interno di Fami	57
REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	59
Individuazione e descrizione dei reati	59
Processi sensibili all'interno di Fami	60
Protocolli di prevenzione	60
Protocollo per il caso di installazione di software soggetti a licenza.	61
INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA	62
Individuazione e descrizione dei reati	62
Processi sensibili all'interno di Fami	62
Protocolli di prevenzione	62
Protocollo per la gestione dei rapporti con soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari (es. amministratori, dipendenti o terzi)	62
REATI AMBIENTALI	63
I Reati Ambientali	64
Processi sensibili all'interno di Fami	71
Protocolli di prevenzione	72
Protocollo per l'acquisto di materia prime	72
Protocollo per la classificazione e gestione dei rifiuti	72
Appendici	74

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del d.lgs. 231-2001

adottato da FAMI S.r.l.

PARTE GENERALE

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI.

Introduzione

Con l'adozione del presente documento Fami S.r.l. (d'ora in avanti solo "Fami", con ciò intendendosi anche le società ad essa collegate o controllate dovendo il presente intendersi valido per tutto il "gruppo" Fami) ha liberamente scelto di dare attuazione alle disposizioni normative contenute del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Dlgs 231/01").

Tale norma ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della **responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ancorché prive di personalità giuridica (indicate, da ora in poi, genericamente come "Ente" o "Enti"), nel caso in cui certi reati, che saranno ampiamente trattati in seguito, siano compiuti:

- 1. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
- 2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra e allorquando*
- 3. i reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.*

In forza di tale disciplina, la commissione o il tentativo di commissione, da parte di amministratori o dipendenti di un Ente, nell'**interesse ovvero a vantaggio** dell'Ente Stesso, di uno dei reati elencati nel Dlgs 231/01 comporta, a certe condizioni, una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente a cui conseguono gravi sanzioni che possono incidere pesantemente sul suo patrimonio e sulla sua continuità di azione¹.

La responsabilità amministrativa in parola è una responsabilità *sui generis*, cioè appartenente ad un genere diverso da quello di altri tipi di responsabilità amministrative esistenti, ed è dunque dotata di caratteristiche giuridiche del tutto proprie.

Infatti, pur comportando sanzioni amministrative, è originata dalla commissione di un reato ed all'Ente sono riconosciute le stesse garanzie che spettano, nel nostro processo penale, alla persona fisica.

¹ Attraverso il D.lgs. 231/2001, L'Italia ha dato attuazione alla legge delega n. 300 del 2000 che ha ratificato, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Ovviamente però, ed è la cronaca di tutti i giorni a ricordarcelo, la vera ragione della necessità di istituire la *responsabilità amministrativa* delle Società, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno di una impresa non derivano dall'iniziativa privata del singolo, ma si ricollegano piuttosto alla volontà ed alle decisioni del vertice dell'Ente.

oOo

I reati contemplati dalla legge (I Reati Presupposto)

A fronte del Dlgs 231/2001 L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o per il suo vantaggio (art. 5 numero 1).

I reati c.d. *presupposto* (perché la responsabilità amministrativa dell'Ente *presuppone* la loro commissione) sono i seguenti:

- 1) reati previsti dagli articoli 24 e 25 del Dlgs231/01 - **c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio**);
- 2) reati previsti dall'articolo 24-bis del Dlgs231/01 (introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48) - **c.d. delitti informatici e trattamento illecito dei dati**;
- 3) reati previsti dall'articolo 24-ter del Dlgs231/01 - **c.d. delitti di criminalità organizzata** (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- 4) reati previsti dall'articolo 25-bis del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409) - **c.d. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**;
- 5) reati previsti dall'articolo 25-bis.1 del Dlgs231/01(introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) - **c.d. delitti contro l'industria e il commercio**;
- 6) reati previsti dall'articolo 25-ter del Dlgs231/01 (introdotto dal Dlgs 11 aprile 2002 n. 61) - **c.d. reati societari**;
- 7) reati previsti dall'articolo 25-quater del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7) **c.d. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e da leggi speciali;
- 8) reati previsti dall'articolo 25-quater.1 (introdotto nel Dlgs231/01 dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7) - **cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**;
- 9) reati previsti dall'articolo 25-quinquies del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei **c.d. delitti contro la personalità individuale**;
- 10) reati previsti dall'articolo 25-sexies del Dlgs231/01 e dall'art. 187 *quinquies* TUF - **cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato**;
- 11) reati previsti dall'articolo 25-septies del Dlgs231/01 con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai **cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;
- 12) reati previsti dall'articolo 25-octies del Dlgs231/01 che estende il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto ai **c.d. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**;
- 13) reati previsti dall'articolo 25-nonies del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99) - **c.d. delitti in materia di violazione del diritto d'autore**;

14) reati previsti dall'articolo 25-decies del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) **c.d. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**

15) reati previsti dall'articolo 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni reati, se commessi a livello "**transnazionale**",

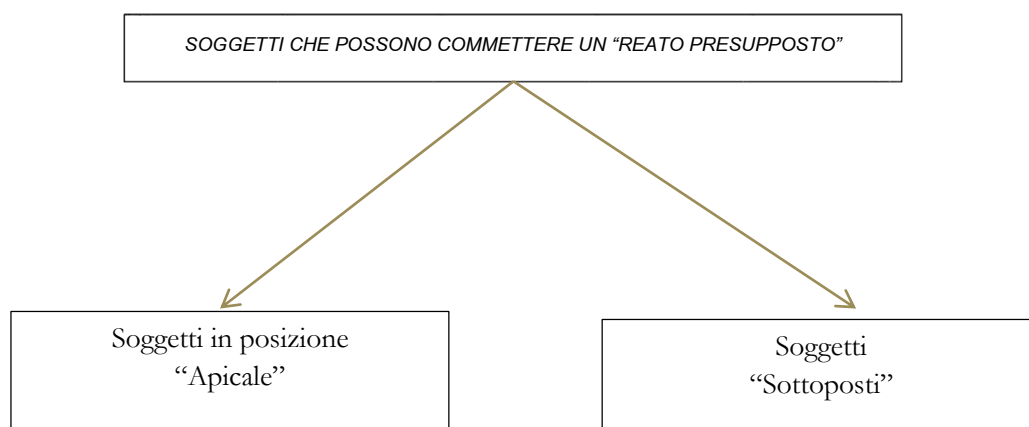
16) reati previsti dall'articolo 25-undecies del Dlgs 231/01 (introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121) - **c.d. reati ambientali**².

oOo

Autori del reato

L'art. 5 del Dlgs. 231/01 (**Responsabilità dell'Ente**), ha previsto che la responsabilità dell'ENTE e quindi anche della Scrivente, sussista qualora il reato sia commesso da:

- a) *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 degli stessi* (cosiddetti soggetti in posizione "apicale");
- b) *da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*, (i cosiddetti "sottoposti").



oOo

Il "Modello di Organizzazione e di Gestione e Controllo"

L'art. 7 del Dlgs 231/01 specifica che: "*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.*".

Si sostiene dunque che la legge in parola abbia introdotto una sorta di *colpa da organizzazione*.

² Occorre precisare, anche in ragione dell'attività che Fami svolge all'estero che il Dlgs 231/01, all'articolo 4 (**Reati commessi all'estero**) ha previsto anche che la responsabilità degli Enti si estenda anche ai reati commessi all'estero, purché nei confronti degli autori non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, e sempre che sussistano le condizioni previste dal Dlgs 231/01, ossia:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- la società deve avere, come in effetti ha, la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7-10 c.p.

Viene dunque punito il fatto che l'Ente non sia stato in grado di porre in essere un sistema (un *humus*, si potrebbe dire) che funga da deterrente al compimento, da parte dei propri collaboratori (in senso lato), di atti illeciti, di scorciatoie ovvero di violazione di leggi che abbiamo come fine ultimo quello di far godere all'Ente stesso un vantaggio.

E' dunque necessario che Fami si doti di *un modello di organizzazione, gestione e controllo* che possa prevenire la commissione dei reati "presupposto" intendendosi nel concetto di *prevenire* non solo quello di attuare la predisposizione di una serie di strumenti *educativi* e *informativi* rivolti a tutti coloro che lavorano con e per Fami ma anche quello di agevolare l'instaurazione di un efficace sistema di protocolli il cui rispetto possa tenere i collaboratori di Fami *alla larga* dal compimento di tali reati ovvero, nel caso contrario, possa facilmente portare alla identificazione ed alla repressione di comportamenti contrari alla legge.

L'onere probatorio che incombe sull'Ente, in caso di commissione di un reato presupposto, comprende dunque:

- l'obbligo di provare di avere adottato ed efficacemente attuato, **prima della commissione del fatto**, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'obbligo di provare che il compito di vigilare sul funzionamento del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un proprio **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che abbia effettivamente adempiuto ai suoi doveri di vigilanza;**
- l'obbligo di provare che il modello era efficiente ed efficace e dunque che la persona, collegata all'Ente che ha commesso il reato, ha agito **eludendo fraudolentemente** il modello.

oOo

L'apparato sanzionatorio

Il Dlgs 231/2001 prevede sanzioni disciplinari (a carico dell'Ente) per reprimere, in buona sostanza, le violazioni ai principi generali di legalità, onestà ed al dovere di totale lealtà.

Tale *meccanismo sanzionatorio* comprende un articolato sistema repressivo che si muove su una scala che parte dalle sanzioni pecuniarie e può giungere, nei casi più gravi, alla comminazione di pesantissime sanzioni interdittive.

L'art. 9 del Dlgs 231/01 menziona le seguenti sanzioni:

1. Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

2. Le sanzioni interdittive sono:

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

La sanzione pecuniaria, che può arrivare fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69, è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su "Quote", ciascuna di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37, applicabili in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Le sanzioni interdittive, così come elencate nel secondo comma dell'art. 9 del Dlgs 231/01, si applicano, al contrario di quella pecuniaria, solo per i reati elencati che specificamente le prevedono, e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) *l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla commissione del reato, e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- b) *in caso di reiterazione degli illeciti.*

oOo

I presupposti per l'applicazione del Dlgs 231/01 sono dunque i seguenti:

1	Reato presupposto	La commissione di uno dei reati espressamente ed astrattamente previsti dal Dlgs 231/01
2	Vantaggio per l'Ente	Il reato sia stato posto in essere nell'interesse o a vantaggio della Ente
3	Soggetti	Il reato sia stato commesso da parte di un collaboratore dell'Ente e quindi, sia da chi si trovi in posizione apicale nell'organigramma sia da chi stazioni in posizione subordinata rispetto a quella apicale.

oOo

Le Linee Guida

Nella stesura del Codice Etico e nella stesura del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, è stato ritenuto congruo doversi uniformare alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs. 231/01" che la Confindustria ha adottato le quali forniscono anche precise indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di "rischio reato".

Entrando nel merito del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da Confindustria, si può notare che le componenti più rilevanti del sistema proposto sono:

- l'adozione di un *codice etico*;
- predisposizione di un *sistema organizzativo*;
- adozione di *procedure manuali ed informatiche*;
- identificazione dei *poteri autorizzativi e di firma*;
- sistemi di *controllo e gestione*;
- comunicazione di norme comportamentali al personale e sua *continua formazione*.

I principi a cui il sistema è informato e che Fami ha pienamente adottato sono:

- verificabilità, *documentabilità*, coerenza e congruenza di ogni operazione compiuta;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- necessaria documentazione dei controlli operati;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio,
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, nell'autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dei componenti di questo stesso.

LA CONCRETA ADOZIONE DEL MODELLO

Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare le più ampie condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, come esplicitate nel proprio Codice Etico, ed al fine di porre in essere un vero e proprio *compendio* di norme per escludere la commissione di *reati presupposti*, Fami adotta il presente Modello di organizzazione e di gestione, d'ora in avanti anche solo "Modello".

Il Modello è stato predisposto secondo le prescrizioni fondamentali previste dal Dlgs 231/01 e alle Linee Guida elaborate nel tempo da Confindustria.

Il Modello è stato adottato in data 12 gennaio 2016.

Contestualmente è stato nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) nelle persone dei signori Gianni Borso e avv. Francesco Baratto.

Scopo e principi cardine del Modello


Con l'adozione del Modello, Fami si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e di controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio della commissione di reati e, in genere di comportamenti illeciti.

Il Modello, quindi, (*compenetrandosi* con i contenuti del Codice Etico adottato dalla società) ha lo scopo di predisporre gli strumenti di monitoraggio dei processi a rischio (cioè alle aree aziendali ove la commissione di reati previsti dalla normativa in parola potrebbe avere l'occasione di verificarsi), gli strumenti di prevenzione dei comportamenti illeciti e, in ultima istanza, gli strumenti di repressione di eventuali comportamenti non consoni.

Il Modello, come ricordato anche dalle linee guida Confindustria, rappresenta dunque (o forse, meglio, tende a rappresentare) *un sistema strutturato ed organico di procedure esecutive e di attività di controllo che renda la commissione di reati possibile all'autore solo tramite la predisposizione di una serie di accorgimenti, pur fraudolenti, che eludano le sue disposizioni.*

Il Modello assolve alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli chi lavora con e per Fami dell'esigenza di conformare il proprio comportamento alle sue regole;
- rendere contemporaneamente consapevoli chi lavora con e per Fami che la trasgressione del Modello e la commissione dei reati in esso contemplati ha come logica conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari pur nel rispetto del diritto di esercitare in modo adeguato ed esaustivo il diritto di difesa;
- serve a informare chi lavora con e per Fami delle conseguenze che potrebbero derivare alla solidità del patrimonio di Fami S.r.l. dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e finanche alla continuità dell'attività aziendale dall'applicazione delle misure interdittive previste dal Dlgs 231/01, tenuto conto che le stesse siano disposte anche in via cautelare;
- consente un controllo ed un'attenta vigilanza sull'intero complesso delle attività aziendali, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 10 di 124

Strumenti di analisi del rischio e operazioni preliminari

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto alle seguenti operazioni preliminari.

- **Identificazione dei processi sensibili (aree a rischio ove esiste una possibilità sussistente e significativa della commissione di reati presupposto)** attraverso l'esame della relativa documentazione aziendale (organigrammi, procure, attività svolte, verbali dei Consigli di Amministrazione, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari dipartimenti dell'operatività aziendale (con particolare attenzione ai quattro macro ambienti aziendali che sono:
 - a) "il Ferro" – intenso come l'ambiente aziendale costituito da magazzini, officina e reparti di montaggio e stoccaggio dove sono prodotti banchi da lavoro, armadi per l'industria, contenitori in ferro, carrelli per il trasporto di utensili, scaffalature ed altri;
 - b) la "Plastica" – intenso come l'ambiente aziendale costituito da magazzini, officina e reparti di montaggio e stoccaggio dove si producono contenitori ed accessori in plastica;
 - c) la divisione "Mial";
 - d) la divisione "StoreVan"; queste due divisioni non hanno rilevanza in senso produttivo quanto piuttosto in senso commerciale rappresentando altrettante linee di prodotto.

Tali incombenzi sono stati mirati alla verifica dell'esistenza di processi sensibili e di presidi e controlli ad esso riferiti (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.).

Si è così potuto ricavare una concreta rappresentazione delle aree di rischio, dei processi c.d. sensibili, dei controlli già attuati e di ogni *criticità*.

- **Effettuazione della gap analysis** e dunque comparazione della situazione esistente con una astratta situazione di ottimizzazione delle risorse e dei protocolli ai fini della legge in parola così individuando le iniziative necessarie ai fini del miglioramento e dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Dlgs 231/01.
- **Definizione di Procedure e Protocolli** per ciascuna tipologia di reato e unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente e significativa, Fami ha definito il **protocollo** idoneo a governare il profilo di rischio individuato.
- **Definizione del Modello e del Codice Etico.**
- **Istituzione di un Organismo di Vigilanza** che ha il compito di operare la costante verifica dell'osservanza delle regole di cui il Modello si compone, di vigilare sul suo funzionamento, di proporre il costante aggiornamento, e di rapportarsi con il Consiglio di Amministrazione che deciderà in conseguenza al flusso di informazioni ricevuto dall'ODV.


oOo

I Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato a tutti coloro che lavorano *con e per* Fami (indicati genericamente anche come i "Destinatari") e dunque a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi economico commerciali perseguiti dalla stessa.

Le disposizioni contenute nel Modello devono quindi essere rispettate dai collaboratori appartenenti sia al personale dirigente che dipendente ai quali sarà assicurata una opportuna formazione e informazione sui contenuti del Modello.

oOo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 11 di 124

Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello è espressione della politica aziendale di Fami, perseguita dai suoi massimi vertici societari e pertanto il potere di integrare e/o modificare il Modello è demandato esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera da assumersi nei termini e con le modalità richieste per la sua adozione.

Allo stesso Consiglio di Amministrazione, Fami assegna il compito di provvedere all'aggiornamento del Modello qualora emergano esigenze di implementazione dovute a modifiche normative, variazioni organizzative, individuazione di ulteriori aree a rischio e altra qualsivoglia rilevante circostanza.

oOo

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Individuazione e nomina

Secondo le disposizioni del Dlgs 231/01 il nominato ODV, ha le seguenti caratteristiche strutturali e funzionali:

- **autonomia, indipendenza e professionalità:** l'ODV è indipendente da un punto di vista gerarchico avendo a carico esclusivamente una attività di "reporting" al massimo vertice aziendale, costituito, nel caso di Fami, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dalla Direzione Generale;
- **continuità di azione:** in merito all'azione dell'ODV, esso deve operare costantemente la vigilanza del rispetto del Modello attuando i poteri di indagine che gli sono, anche per legge, conferiti; l'ODV deve assicurare il costante aggiornamento del Modello e, infine, rappresentare un riferimento costante per chi lavora con e per Fami in ogni caso di dubbio interpretativo ovvero nel caso della necessità di segnalazioni di violazioni.

Nel caso in cui taluno dei oggetti nominati cessi, per qualsiasi ragione, dalla carica, il Consiglio di Amministrazione provvederà non oltre 30 gg. dalla cessazione delle funzioni, al conferimento del nuovo incarico.

Il compenso per l'attività di Membro dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della ratifica della nomina e non potrà subire alcuna variazione, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

Al presente Modello viene quindi allegata la delibera del Consiglio di Amministrazione contenente la specifica determinazione dell'ammontare del compenso per i componenti dell'ODV (*Appendice Seconda*).

oOo

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Sono assegnati all'ODV gli incarichi di:

- effettuare una costante ricognizione, pur nei limiti della sua organizzazione, delle attività aziendali con l'obiettivo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio di reato ed i processi sensibili posti in essere all'interno di esse già individuati nel presente Modello (ai sensi del Dlgs 231/01);
- esaminare le relazioni predisposte dai soggetti posti in posizione apicale e, più in generale, esaminare le segnalazioni inviate da chiunque sia a conoscenza di fatti o circostanze riguardanti eventuali carenze e/o violazioni del Modello, al fine di valutare possibili carenze nel funzionamento e/o possibili violazioni dello stesso;


- attivare le competenti strutture aziendali per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività e ciò al fine di implementare costantemente il Modello e porre rimedio immediato all'eventuale carenza che si sia evidenziata, abbassando così il rischio di compimento di reati sotto la soglia ritenuta fisiologica.
- registrare i dati sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposti;
- valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, anche in caso di evoluzione o mutamento della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale, o in caso di modifiche normative;
- raccogliere in qualità di organo di terzo livello, qualsiasi evidenza di incongruità del sistema di organizzazione aziendale che possa essere veicolo di mancata o rallentata capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti di cui al Dlgs 231/01;
- vigilare sull'attività di promozione del Modello svolta da Fami e verificare l'adesione ad esso da parte di tutti i soggetti che con Fami vogliono relazionarsi.

oOo

La Scrivente dispone inoltre che l'ODV, provveda, in completa autonomia a:

- **elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche** sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo da parte degli organi di secondo livello nelle aree a rischio e sulla loro efficacia;
- **effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici**, posti in essere da organi di primo e/o secondo livello nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- **raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti** in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso ODV;
- **coordinarsi** con le varie funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- **coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione** per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, la definizione delle clausole standard, i provvedimenti disciplinari e ogni altra circostanza;
- **condurre le indagini interne** per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello innescate dalla diretta conoscenza delle violazioni o dai dati provenienti dal flusso informativo di seguito meglio descritto al solo fine della immediata verifica della tenuta del Modello;
- **verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali** del Modello per individuare le tipologie di reati, siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Dlgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, a sollecitare un loro aggiornamento;
- **predisporre una casella di posta elettronica dedicata** al fine di ricevere da voi strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi alla implementazione del Modello.

oOo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 13 di 124

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'ODV potrà:

- stabilire il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, votazione, e altro), tenendo presenti tutte le esigenze aziendali, non ultime quelle di un adeguato contenimento della spesa per le proprie attività burocratiche;
- disporre di un *budget* idoneo ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alla propria strategica funzione;
- potersi avvalere di consulenti esterni, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, assunta a seguito di motivata richiesta dello stesso ODV;
- potersi sempre avvalere delle risorse umane aziendali esistenti per l'assolvimento dei propri compiti;
- poter acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o che possono fornire informazioni rilevanti ai fini per il quali l'ODV è stato nominato;
- poter proporre al Consiglio di Amministrazione, o per delega di quest'ultimo e nei casi di minore gravità, al Responsabile della gestione del personale, l'avvio di procedimenti disciplinari e seguirne l'*iter* al fine di verificarne l'esito e le modalità di svolgimento;
- poter sollecitare al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'organo a ciò deputato statutariamente la convocazione degli organi sociali nel caso in cui debbano essere esposte a tali organi di vertice problematiche concernenti aspetti essenziali di Fami.

o0o

Flusso informativo dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'ODV riferisce gli esiti della sua attività, su base almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello. A tal proposito tali incontri dovranno risultare da apposito verbale e copia dei verbali sarà custodita a cura dell'ODV.

I membri del Consiglio di Amministrazione potranno presentare all'Assemblea dei soci, unitamente alla relazione sulla gestione, la relazione concernente le attività svolte dall'ODV.


o0o

Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'ODV dovrà essere messo a conoscenza oltre che della documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi che sia attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'ODV dovrà agire in modo da garantire da una parte la assoluta riservatezza dei soggetti che segnalino o trasmettano documenti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, e dall'altra la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti di Fami e/o delle persone coinvolte nei documenti o nelle segnalazioni.

Come già precedentemente precisato *a)* l'obbligo di informazione grava, in generale, su tutti coloro che vengano a conoscenza di notizie relative a reati commessi all'interno di Fami ed a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello e *b)* l'inoltro delle segnalazioni deve essere effettuata in forma scritta, anche con sistemi informatici, ed avere ad oggetto ogni accertata violazione, tentativo o anche semplice sospetto di violazione del Modello e l'indicazione ove possibile, dell'eventuale soggetto responsabile.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 14 di 124

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute, convocando, se necessario, separatamente o congiuntamente l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della infrazione segnalata, e svolge tutti gli accertamenti necessari al fine di valutare la sussistenza della violazione, nel pieno ed assoluto rispetto delle esigenze difensive, che possono, come noto, consistere anche nel diritto di non rispondere alle domande che l'ODV intende formulare.

Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della relativa segnalazione) debbano sempre essere motivate per iscritto e poste all'interno di documentazione raccolta e archiviata a cura del Responsabile della gestione del personale ovvero del Presidente dell'ODV.

Ogni informazione, segnalazione e *report* previsti nel presente Modello deve essere conservata dal Responsabile della gestione del personale ovvero del Presidente dell'ODV in un archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni.

L'accesso all'archivio sarà consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV salvi gli obblighi previsti dalla normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento deliberare di accedere ai dati in possesso dell'ODV, che a sua volta si porrà immediatamente e senza eccezione alcuna a disposizione di esso per facilitarne l'accesso, avendo estrema cura di conservare nel proprio archivio copia del doppio originale dell'atto di delibera, a futura memoria.

In considerazione della natura di organo autonomo ed indipendente dell'ODV, qualsiasi accesso ai dati in suo possesso non conseguente a formale delibera del Consiglio di Amministrazione, deve essere comunicata dall'ODV medesimo, ai soci, per le decisioni da essi ritenute più opportune.

oOo

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, saranno trasmessi all'ODV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'azienda;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a Fami dal personale in caso di procedimenti penali e civili avviati nei loro confronti;
- notizie e documentazione relativa ad accordi o contratti stipulati con Enti pubblici o soggetti che svolgano un pubblico servizio (materia considerata a forte rischio reato) e le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure in esse previste;
- copia dei verbali del Consiglio di Amministrazione, che non siano da questo stesso segreti;
- copia contenente il sistema delle deleghe nonché l'organigramma ed ogni eventuale variazione ad essi apportata.

oOo

PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI COMUNICAZIONE, GOVERNANCE E GESTIONE DELL'AUTORITA'

Comunicazione e diffusione del modello

La comunicazione dei contenuti del Modello e la formazione del personale in ordine agli stessi, costituiscono importanti requisiti per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Fami si impegna quindi a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello a tutti i dipendenti, nonché ai propri *partner* e collaboratori esterni, con un grado di approfondimento differenziato a seconda del ruolo o della valenza del rapporto oggettivamente sussistente.

Nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs. 231/01 viene definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione Fami provvederà alla diffusione del Modello in ambito esterno tramite la sua messa a disposizione attraverso sistemi informativi aziendali e la distribuzione dello stesso, in ambito interno, tramite la rete informatica aziendale, a cui tutti i dipendenti devono poter accedere per il presente specifico scopo.

Per quanto concerne la formazione, Fami prevede di operare programmaticamente interventi rispondenti ai bisogni delle singole strutture/risorse, con la seguente articolazione:

- preliminare introduzione alla normativa di cui al Dlgs 231/01 e in particolare alle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati da parte di chiunque intenda agire nel suo interesse e sia legato da un rapporto funzionale;
- spiegazione delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Dlgs 231/01 e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

oOo

Sistema di Governance

Fami ha ritenuto opportuno basare il sistema della propria *Governance* sui seguenti principi cardine:


- riconoscimento e condivisione di un insieme di valori definiti;
- attribuzione di un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione così mantenendo il valore che esso attualmente gode all'interno della società;
- assicurazione di efficacia e trasparenza delle scelte gestionali;
- verifica in continuo dell'adeguatezza del sistema di controllo interno;
- assicurazione di una chiara ed efficiente disciplina dei potenziali conflitti d'interesse.

oOo

Sistema di deleghe e procure

Solo i soggetti a cui sono stati attribuiti, attraverso i competenti organi societari, formali e specifici poteri, possono assumere impegni verso terzi in nome e per conto di Fami³.

³ Allegati al Modello si trovano la Visura Camerale (Appendice Terza) e l'Organigramma Funzionale di Fami (Appendice Quarta) dai quali si possono evincere il sistema organizzativo e di procure vigente all'interno dell'azienda.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 16 di 124

Partendo da tale principio base, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza e tenuto altresì conto delle responsabilità organizzative attribuite all'unità di cui il procuratore fa parte.

oOo

Meccanismi del processo decisionale ed attuazione delle linee strategiche

Fami agisce in modo funzionale alla realizzazione della propria strategia commerciale, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e con una naturale propensione alla massimizzazione del risultato economico complessivo, tenendo fermamente in considerazione che tale risultato deve essere comunque conseguito nel preciso e puntuale rispetto della legge.

Fami ritiene che i principali strumenti per realizzare tale strategia debbano essere:

- la formulazione di piani industriali e commerciali (*programmazione*);
- l'assegnazione di obiettivi e progetti alle componenti aziendali che abbiano dimostrato di avere, o che in prospettiva si presume avranno, il *know how* necessario per raggiungerli (*individuazione di risorse adeguate*);
- la determinazione dei relativi *budget* (*programmazione della spesa*);
- l'imposizione di flussi di informazioni il più aderenti possibili alle concrete realtà che da esse devono essere rappresentate, in modo da privilegiare alla valorizzazione di valutazioni astratte l'effettiva adeguatezza alle esigenze della gestione e del controllo (*congruenza delle informazioni*);
- l'approvazione di operazioni significative (ad es. acquisizioni e dismissioni) come risultato di una corretta ed esaustiva istruttoria preliminare, che abbia sempre avvio dalle prescrizioni normative esistenti nel settore di attività relativo e quindi il fermo ed indiscusso rispetto della legalità (*Congruenza delle operazioni*);
- la predisposizione di idonee linee di politica finanziaria (ad es. definizione dei criteri di indebitamento e di investimento della liquidità) che tengano conto sempre dell'assoluta importanza strategica della materia e delle importanti conseguenze da esse determinabili (*Congruenza finanziaria*).


oOo

Modi di espletamento e principi dell'attività di controllo

Ogni attività di controllo dovrà essere espletata nel rispetto dei seguenti principi:

- integrità dei valori etici, oggi rilevabili e confrontabili con certezza attraverso la consultazione del Codice Etico adottato dalla scrivente ;
- filosofia e stile gestionale del management, come rilevabile dai principi contenuti nel Codice Etico e nelle procedure operative del presente Modello;
- struttura organizzativa, come rilevabile dagli allegati organigrammi e annessi campi di attività e funzioni;
- attribuzione di autorità e responsabilità nei limiti del ruolo assegnato ad ognuno all'interno dell'azienda e come ulteriormente desumibili dal sistema delle deleghe;
- politiche del personale, come rilevabili dal Codice Etico e dal presente Modello;
- competenze del personale, (il c.d. *chi sa fare cosa*) come criterio guida fondamentale da salvaguardare per garantire che la vita professionale di ognuno, si sviluppi, affianchi e si compenetri con il presente ed il futuro di Fami.

Le attività di controllo rappresentano quindi l'estrinsecazione delle politiche e delle procedure che

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 17 di 124

hanno lo scopo di assicurare una migliore gestione dei rischi all'interno dell'azienda e che servono a favorire il raggiungimento degli obiettivi che la legge in parola si promette.

Al fine di garantire l'effettività dei controlli e quindi l'efficacia del Modello:

- gli ambiti delle responsabilità sono sempre definiti, precisi e comprensibili nel loro contenuto e l'organo adibito ad attribuirle e/o distribuirle deve evitare sempre sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività sospette di criticità su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione dell'organo a ciò appositamente abilitato;
- i poteri di rappresentanza devono essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate, la competenza verificata, e con la struttura organizzativa;
- le procedure operative devono essere sempre coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

In merito alle operazioni svolte nelle aree a rischio:

- i processi operativi devono essere definiti in tutti i possibili e prevedibili aspetti e per ognuno di essi deve essere predisposto un adeguato supporto documentale capace di consentire che le singole fasi che lo compongono siano sempre oggetto di possibile verifica da parte dei vertici aziendali in merito alla loro congruità e coerenza con il Modello e capacità di consentire di risalire con chiarezza e non equivocità all'attribuzione delle responsabilità legate al processo;
- le scelte operative, devono essere tracciabili anche in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere parte di un procedimento sempre e senza eccezione alcuna idoneo a consentire l'individuazione di coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui deve avvenire in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e in modo da consentire, in caso di necessità, il più rapido intervento possibile dell'ODV finalizzato alla verifica della tenuta del Modello.

o0o


ELEMENTI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare

Elemento qualificante del Modello e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività ed efficacia è la previsione di un sistema disciplinare che risulti idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale; infatti la finalità delle sanzioni qui previste è quella di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello, che sono esse stesse dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali.

Il sistema sanzionatorio in esame in definitiva serve a radicare in tutti la consapevolezza che Fami ha la volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 18 di 124

Per quanto attiene all'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e all'attribuzione della sanzione ritenuta più aderente alla gravità della violazione commessa, il personale che è delegato ad occuparsene, deve sempre operare nel rispetto della vigente normativa assicurando la tutela del diritto di difesa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti, utilizzando una procedura che deve essere avviata solo a seguito dell'emergere di violazioni del Modello, che siano almeno riscontrate dall'ODV durante la sua attività di controllo e vigilanza.

o0o

Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/01, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

o0o

Misure nei confronti dei dipendenti


In merito agli eventuali comportamenti tenuti da dipendenti (intendendo per essi tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello, Fami precisa che questi costituiscono inevitabilmente inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Circa le sanzioni irrogabili, la Scrivente precisa che pur costituendo esse un sistema autonomo sanzionatorio finalizzato a rendere effettivamente reale l'efficacia di questo specifico Modello, esse rientrano per tipologia tra quelle previste dalla contrattazione collettiva applicata al singolo lavoratore e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, (legge 30 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei lavoratori - e dalle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL).

Fami ritiene congruo che le istruttorie dei procedimenti disciplinari vengano formalmente avviate dall'Amministratore Delegato competente, rispettando i termini temporali e le modalità previsti nel CCNL applicato alla categoria a cui appartiene il lavoratore incolpato, che avrà poi cura di verificare che nel corso dell'istruttoria siano rispettate tutte le garanzie difensive previste dalla richiamata contrattazione collettiva, e di rappresentarne il risultato all'Organo Aziendale di seguito ritenuto competente ad irrogare la prevista sanzione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente modello, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione sono le seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a 2 ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 19 di 124

In merito al contenuto da attribuire ai comportamenti sanzionati potrà:

- incorrere nell'ammonizione, verbale o scritta, a seconda della gravità, il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorrere nel provvedimento della multa non superiore a 2 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorrere nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o esponga Fami ad una situazione di pericolo per l'integrità dei suoi beni aziendali;
- incorrere nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal Dlgs. 231/01, e/o comunque un comportamento tale da provocare a Fami un grave nocumento morale e/o materiale.

o0o

Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci, ove ritenuto necessario. Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.


Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01 o, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

o0o

Le misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 20 di 124

idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i Sindaci abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

o0o

Le misure nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

o0o

Le misure nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

o0o

Le misure nei confronti dei Organismo di Vigilanza

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

o0o


MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel Modello si basano, ed a volte si integrano fino a fondersi, con quelle del Codice Etico.

Occorre però sottolineare che il Modello, per le finalità che intende perseguire, ha una portata alquanto differente, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da Fami in maniera autonoma e con lo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la stessa ha inteso riconoscere come propri e sui quali ha richiamato l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Dlgs 231/01 finalizzate a prevenire la commissione da parte di soggetti collegati funzionalmente a Fami, di particolari tipologie di reati che possono portare, a seguito di condanna della stessa, al pagamento di sanzioni di natura pecuniaria od a provvedimenti cautelari di natura amministrativa capaci di incidere in modo determinante sulla sussistenza stessa della Scrivente.

Per le fattispecie di reato specificate nella Parte Speciale, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO FAMI S.r.l.		
	Ver. 1.0	Data 12 gennaio 2016	Pag. 21 di 124

principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che già vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di moralità, al rispetto delle leggi e al rispetto della correttezza comportamentale.