



GRUPPO FABBRI VIGNOLA S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del d.lgs. 231/01**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 Dicembre 2011
Primo aggiornamento approvato con delibera CdA del 29 Novembre 2013
Secondo aggiornamento approvato con delibera CdA del 26 Ottobre 2015
Terzo aggiornamento approvato con delibera CdA del 6 Febbraio 2018



1. GRUPPO FABBRI VIGNOLA S.p.A. - presentazione della Società

Gruppo Fabbri S.p.A. è una realtà industriale internazionale leader nella produzione e vendita di macchine e film per il confezionamento alimentare, da oltre 60 anni sul mercato, che conta circa 320 dipendenti e 39 registrazioni internazionali di brevetto.

La Società ha sede legale in Vignola (MO), ove si trovano gli Uffici e due stabilimenti produttivi, disgiunti quanto ai processi in essi realizzati (uno dedicato alla produzione delle macchine confezionatrici, l'altro dedicato alla produzione di pellicole plastiche). Inoltre, a Milano è ubicata una sede distaccata come base di riferimento per l'assistenza post vendita dei clienti del Nord Italia.

L'oggetto sociale di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. è rappresentato da ricerca, produzione, commercializzazione ed assistenza post vendita di prodotti per l'imballaggio.

La Società può:

- assumere, direttamente o indirettamente, partecipazioni o interessenze in altre società o imprese di qualunque natura;
- svolgere, direttamente o tramite società controllate o collegate, sia in Italia sia all'Estero, l'attività di compravendita, locazione o affitto di beni immobili e attrezzature destinate al settore pubblico o privato;
- svolgere attività di consulenza tecnica, commerciale, gestionale, amministrativa e la gestione di centri di elaborazione dati a favore di società controllate o di terzi;
- assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, nonché compiere tutte quelle operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie ritenute opportune dall'organo amministrativo o strumentali, necessarie o utile al conseguimento dell'oggetto sociale.



1.1. Il modello di *governance*

Gruppo Fabbri Vignola è una Società per azioni, con un sistema di amministrazione tradizionale.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con esclusione di quelli riservati dalla legge all'assemblea dei Soci.

All'interno del Consiglio sono stati nominati:

- il Presidente, cui, da Statuto è conferita la legale rappresentanza della Società;
- un Amministratore Delegato, cui sono stati conferiti i poteri di gestione ed organizzazione autonoma, nel rispetto dei poteri attribuiti da Statuto al Consiglio.

In particolare (l'elenco che segue ha titolo esemplificativo, si rinvia alla visura camerale per il dettaglio specifico):

- garantire il conseguimento dei risultati e degli obiettivi fissati dal CdA e l'esecuzione delle relative delibere;
- dirigere ed assicurare l'ordinaria amministrazione delle attività facenti capo alle proprie aree di competenza; in ogni caso l'AD è autorizzato a disporre singoli interventi anche non specificatamente inclusi nella previsione di budget annuale, entro il limite di spesa di Euro 150.000 annui;
- dirigere e coordinare il personale aziendale, irrogando le sanzioni disciplinari per il personale dipendente non dirigenziale;
- stipulare, modificare e risolvere ogni tipo di contratto, con le limitazioni eventualmente specificate nell'atto di nomina (si rinvia alla visura camerale per il dettaglio specifico);
- richiedere aperture di credito, fidi bancari, mutui e finanziamenti, etc. per operazioni che non possono avere importo unitario superiore ad Euro 150.000;
- prelevare dai conti correnti aziendali per provvedere a pagamenti sino ad un importo pari ad Euro 150.000;



- emettere assegni, vaglia, cambiali per fini diversi dai pagamenti a creditori per un importo massimo pari ad Euro 50.000;
- sottoscrivere dichiarazioni relative ad imposte e tasse dirette od indirette, moduli e questionari, accettare o respingere accertamenti, presentare istanze, ricorsi, reclami innanzi a qualsiasi ufficio o commissione tributaria e svolgere, in genere, tutte le pratiche relative a qualsiasi tipo di tasse, imposte dirette, indirette, contributi;
- effettuare importazioni ed esportazioni, svolgendo pratiche ed operazioni valutarie ed autorizzative relative alle attività di importazione ed esportazione;
- vendere beni e servizi in genere concernenti l'attività della Società;
- stipulare, modificare e risolvere contratti per acquistare e vendere merci, materie prime, materiali ed attrezzature, beni mobili, ed autoveicoli, fino al limite di Euro 500.000 per ciascuna operazione;
- stipulare, revocare o modificare contratti di consulenza fino ad Euro 50.000 e con esclusione dei contratti aventi ad oggetto consulenze strategiche;
- stipulare contratti di prestazione di servizi in *outsourcing* fino ad Euro 100.000 per ciascuna operazione.

L'organo di Controllo è il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. Il controllo contabile è stato attribuito ad una Società di Revisione.

1.2. La struttura organizzativa, le funzioni e le procure aziendali

Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. è articolata in diverse direzioni e unità organizzative, che gestiscono l'operatività della Azienda, che sinteticamente possono essere così descritte:



- **DIREZIONE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, IT e QHSE**

con a capo un Direttore cui sono stati conferiti, mediante procura notarile, poteri di rappresentanza (si rinvia ai poteri riportati in visura camerale). Tale Direzione si occupa di assicurare:

- la definizione della struttura organizzativa aziendale, il corretto dimensionamento degli organici e la definizione delle politiche di gestione e sviluppo del personale (gestione, sviluppo e amministrazione del personale);
- il corretto controllo ed indirizzo dello sviluppo dei sistemi informativi, sia sotto l'aspetto delle tecnologie e reti, che delle soluzioni applicative in funzione delle esigenze aziendali;
- il coordinamento delle politiche di Qualità, Sicurezza e Ambiente e la loro integrazione con le scelte organizzative e le politiche del Personale.

- **DIREZIONE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO.**

Questa Direzione, con a capo un Direttore cui sono stati conferiti, mediante procura notarile, poteri di spesa e di rappresentanza (si rinvia ai poteri riportati in visura camerale), ha il compito di garantire:

- lo svolgimento delle attività amministrative, di quelle finanziarie e fiscali nonché del controllo direzionale nel pieno rispetto delle normative in vigore;
- il corretto processo di budgeting, acquisendo i dati dalle diverse direzioni aziendali, consolidandoli nel conto economico aziendale e di Gruppo ed evidenziando gli scostamenti e le dinamiche principali rispetto agli esercizi precedenti;
- l'assolvimento degli adempimenti societari e di raccordo con gli organi societari.



- **DIREZIONE COMMERCIALE E MARKETING**

Questa Direzione, con a capo un Direttore cui sono stati conferiti, mediante procura notarile, poteri di spesa e di rappresentanza (si rinvia ai poteri riportati in visura camerale), ha il compito di:

- definire le politiche commerciali e di posizionamento sul mercato;
- assicurare la definizione e la quantificazione del mercato potenziale, la sua segmentazione e le politiche di prezzo;
- assicurare l'efficacia delle attività di marketing operativo (promozioni, advertising e comunicazione).

- **DIRETTORE GENERALE.**

A tale figura sono stati conferiti mediante procura notarile, poteri di spesa e di rappresentanza (si rinvia ai poteri riportati in visura camerale); questi ha responsabilità di coordinamento e ottimizzazione di tutte le attività operative e progettuali di Gruppo Fabbri Vignola. Si trova a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e ad esso rispondono le seguenti Direzioni:

➔ **DIREZIONE ENGINEERING MACCHINE** che elabora politiche di sviluppo ed innovazione dell'offerta Macchine, definendo ed assicurando la realizzazione di progetti conformi alla normativa applicabile, nonché alle specifiche tecniche e funzionali previste.

➔ **DIREZIONE SUPPLY CHAIN** che gestisce gli acquisti assicurando l'approvvigionamento di prodotti, servizi e semilavorati richiesti dalle diverse funzioni, l'ottimizzazione del processo di approvvigionamento e la compressione dei costi. Assicura, inoltre, la corretta gestione ed evasione degli ordini di vendita, presidiando tutto il processo previsto dal ricevimento dell'ordine al pagamento, e la gestione delle attività di post vendita (servizi di assistenza e ricambistica).



- ➔ **DIREZIONE STABILIMENTO FILM.** Tale Direzione elabora politiche di sviluppo ed innovazione dell'offerta Film, definendo e assicurando la realizzazione di progetti conformi alle specifiche tecniche e funzionali previste, ed assicura il corretto funzionamento dello stabilimento, la pianificazione e il conseguimento delle produzioni programmate nel rispetto delle caratteristiche qualitative e dei consumi previsti, nonché nel rispetto della normativa vigente, delle regole contrattuali e delle procedure aziendali, la realizzazione delle produzioni.

- ➔ **DIREZIONE STABILIMENTO MACCHINE** con il compito di assicurare, nel rispetto della normativa vigente, delle regole contrattuali e delle procedure aziendali, la realizzazione delle produzioni, il corretto funzionamento dello stabilimento, la pianificazione e il conseguimento delle produzioni programmate nel rispetto delle caratteristiche qualitative e dei consumi previsti.

La Società ha predisposto una procedura di riepilogo dei poteri e deleghe assegnati (procedura "Assegnazione di poteri e deleghe"), per la migliore gestione di tali adempimenti organizzativi cui si rinvia per maggiori indicazioni rispetto a quanto sin qui descritto.

Inoltre, Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. ha predisposto un dettagliato Organigramma (ALLEGATO I) nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa, come sopra sinteticamente rappresentata.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificati:

- le aree funzionali in cui si suddivide l'attività aziendale;
- soggetti responsabili delle singole unità organizzative;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali.

L'Organigramma è oggetto di comunicazione a tutto il Personale tramite affissione in bacheca e pubblicazione e sulla rete intranet aziendale.



1.3. Normativa interna e disposizioni di controllo

Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. ritiene che la qualità dei servizi e la corretta gestione delle tematiche di sicurezza sul lavoro ed ambientali siano fattori importanti per il continuo sviluppo dell'impresa. Pertanto, la Società si è dotata delle seguenti certificazioni:

- **Certificazione ambientale** secondo lo standard ISO 14001:2015 - definisce la politica ambientale, pianifica le attività che necessitano di monitoraggio, evidenzia ruoli e responsabilità, crea procedure di controllo e istituisce un sistema di verifica.
- **REGISTRAZIONE EMAS** - Il Sistema comunitario di ecogestione e audit EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) è finalizzato a migliorare l'ambiente e a fornire alle organizzazioni, alle autorità di controllo ed ai cittadini (e al pubblico in senso lato) uno strumento attraverso il quale è possibile avere informazioni sulle prestazioni ambientali delle organizzazioni. La Registrazione EMAS è rilasciata direttamente da un comitato tecnico del Ministero dell'Ambiente Italiano e attesta, oltre all'impegno alla sostenibilità, anche il rispetto della normativa e delle disposizioni cogenti applicabili in materia ambientale.
- **ISO 9001: 2008** - il sistema di gestione per la qualità costituisce un supporto di rilievo ai fini dell'affidabilità del sistema di controllo interno nell'ambito di specifici processi;
- **MPI** - Certificazione di prodotto (pellicole plastiche in PVC prodotte presso lo stabilimento di Vignola). Tale marchio è rilasciato dall'Istituto Italiano dei Plastici ad attestazione della conformità alla normativa sanitaria di settore e alle buone pratiche di fabbricazione (comprendendo anche gli aspetti igienici);
- **Certificazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro** secondo lo standard OHSAS 18001:2007 - definisce la politica per la salute e la sicurezza, pianifica le attività che necessitano di monitoraggio, evidenzia ruoli e responsabilità, crea procedure di controllo e istituisce un sistema di verifica.



Tutte le procedure e le istruzioni adottate dalla Società nell'ambito dei sistemi di gestione volontaristica sopra indicati sono rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello.

Nelle Parti Speciali, ognuna delle quali è dedicata ad un rischio specifico, sono richiamate le procedure specifiche per quel singolo rischio.

Pertanto, il sistema di *compliance* è costituito dalle procedure specifiche richiamate per il singolo rischio, nonché dalle altre procedure ed istruzioni operative adottate e dal Codice Etico, che hanno valenza generale, quale attuazione dei principi di legalità, trasparenza e correttezza sui cui si fonda il Modello 231.

1.4. Il sistema informativo

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato da Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. è di tipo tradizionale basato sull'architettura client - server, ovvero un sistema di server centralizzati contenente i dati e le principali applicazioni a cui gli utenti accedono attraverso il proprio PC. Esso consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale. Per i principali processi è possibile la tracciabilità delle operazioni e l'identificazione degli autori delle stesse.

1.5. Il Codice Etico

Sin dalla prima approvazione del Modello, la Società ha adottato un proprio Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello stesso (Allegato II).

Il Codice Etico è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società nei confronti dei soggetti (persone fisiche o giuridiche) che con essa si relazionano.

In particolare, il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A..



In tale prospettiva i principi contenuti nel Codice Etico costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello, infatti, risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche. Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", ma privo di una specifica procedurizzazione.

L'efficacia del sistema di controllo interno dipende anche dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Per tale ragione è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello organizzativo e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

1.6. I rapporti infragruppo

Il Gruppo ha 3 stabilimenti produttivi di cui 2 in Italia e 1 in Svizzera, 6 società commerciali e di servizio in Italia (1 a Vignola e 1 a Roma), in Svizzera, in Francia, in Germania e nel Regno Unito e una società immobiliare con sede a Milano.

I rapporti intercorrenti tra le diverse società sono riconducibili a quelli che comunemente caratterizzano, secondo la dottrina, il "gruppo economico-finanziario" nell'ambito del quale i rapporti sviluppati sono di carattere commerciale e finanziario.

Tra le Società del Gruppo sono in essere contratti di carattere industriale, commerciale e finanziario tesi a regolamentare i rapporti tra le società.



2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/01 (si veda l'ALLEGATO III - Documento di sintesi dei principi normativi), Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, con lo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello è stato adottato dalla Società con delibera di Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2011.

Successivamente, sia in data 29 Novembre 2013 e in data 26 Ottobre 2015, lo stesso è stato aggiornato ad alcune modifiche normative introdotte nel decreto legislativo 231/01.

La presente versione, approvata con delibera di Consiglio del 6 Febbraio 2018, costituisce, quindi, il terzo aggiornamento del Modello.

Il presente terzo aggiornamento ha riguardato la struttura del Modello, con una razionalizzazione dei documenti e degli argomenti trattati, nonché l'adeguamento alle modifiche normative introdotte negli anni 2016 e 2017.

2.1. Obiettivi e finalità

L'adozione del Modello per la Società non solo è un modo per beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano per la stessa pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano condannati e contrari agli interessi di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. anche quando, apparentemente, essa



potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;

- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.2. Ambito soggettivo di applicazione

Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i dirigenti della Società;
- i quadri e tutti i dipendenti;
- i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i fornitori ed i partner commerciali, ovvero tutte le persone fisiche e giuridiche legate a Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. da rapporti contrattuali e non, diversi dal rapporto di lavoro subordinato o altro rapporto ad esso equiparabile, qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili.

2.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adequatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni



di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità, in concreto, del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa, le funzioni e le procure aziendali;
- la normativa interna e le disposizioni di controllo;
- il modello precedentemente adottato;
- il sistema informativo;
- i rapporti infragruppo.

Una volta valutati gli elementi appena indicati, si è provveduto ad analizzare tutta l'attività di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. al fine di individuare, tra i "reati presupposto" previsti dal decreto 231, quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possano configurarsi nella realtà aziendale.

Tale attività è stata svolta non solo alla luce dei documenti inerenti gli aspetti sopra elencati, ma anche attraverso interviste ai soggetti apicali della Società.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di "rischio accettabile" come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato "accettabile" quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.



Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con evidenti conseguenze, da un lato, sulla effettività del Modello, dall'altro, sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in interviste ai soggetti apicali della Società, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

L'attività di mappatura e di *risk assessment* (i cui risultati sono illustrati ed analizzati nelle Parti Speciali del Modello) ha comportato anche la valutazione di procedure, istruzioni operative, registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni e modalità di esercizio delle attività di controllo, al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto



dall'azienda e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, sono stati identificati gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

2.4. La struttura del modello organizzativo di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A.

Il Modello, documento finale dell'attività di analisi aziendale, si compone di:

- la **Parte Generale** che descrive la Società, illustra la funzione e i principi del Modello, individuandone le sue componenti essenziali, compresi il sistema sanzionatorio e l'Organismo di Vigilanza.

La Parte Generale è composta anche dai seguenti documenti, per comodità individuati come "Allegati", che ne sono parte integrante:

- ALLEGATO I: Organigramma;
- ALLEGATO II: Codice Etico;
- ALLEGATO III: Principi normativi del d.lgs. 231/01 e s.m.i.;
- ALLEGATO IV - Mappatura e Gap Analysis.

In caso di aggiornamento, l'Allegato I, ovvero l'"Organigramma aziendale", è sostituito senza passaggio in CdA.

Invece, per l'aggiornamento degli Allegati II, III e IV, trattandosi di aggiornamento del Modello, è necessaria l'approvazione da parte del CdA.

- le singole **Parti Speciali** che illustrano e approfondiscono le attività operative della Società in relazione ad alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi atti a contenere il rischio stesso. A tale proposito si evidenzia sin da ora che i principali profili di rischio si riferiscono alle seguenti categorie di reato-presupposto:

A. reati di omicidio e lesioni colpose commessi in violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

B. reati ambientali;



C. reati contro la Pubblica Amministrazione;

D. reati in materia di contraffazione di marchi e brevetti e delitti contro l'industria e il commercio;

E. reati societari e delitti di corruzione tra privati;

F. criminalità informatica - reati informativi e trattamento illecito di dati;

G. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Una Parte Speciale (H) è poi dedicata ai reati di *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”* esclusivamente ai fini di garantire una completa ed esaustiva trasparenza nella gestione dei flussi finanziari aziendali.

- le **procedure aziendali** e tutti gli altri documenti indicati e/o richiamati nei diversi documenti sopra elencati e che compongono il Modello, che disciplinano i “processi sensibili” in relazione a quanto emerso e riportato nella mappatura dei rischi.

Tali procedure e documenti sono richiamati nelle Parti Speciali sopra indicate. La verifica e l'approvazione di tali procedure e documenti sono gestite secondo la prassi aziendale richiamata dalla procedura di sistema (qualità, ambiente e sicurezza) denominata PGQ01 “Gestione documenti e dati”.

L'attività di predisposizione del Modello, come detto, ha considerato i processi sensibili e le procedure di gestione e controllo vigenti, definendo, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con la normativa interna già vigente, con gli organigrammi, i sistemi di gestione adottati e operanti nell'ambito della Società.



Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, l'Azienda provvederà a un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

2.5. Aggiornamento del Modello

Il Modello Organizzativo è "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, quindi, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà tenere conto di modificare e integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, ivi incluse eventuali significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia derivanti da nuovi orientamenti giurisprudenziali e/o autorevoli e condivisibili orientamenti dottrinari;
- modifiche dell'assetto societario;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle in precedenza identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari e dei Terzi o, più in generale, in caso di gravi violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle novità normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla



Società, identifica e segnala all'Amministratore Delegato l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del CdA le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il CdA delibera, quindi, in merito alla revisione del Modello e all'adozione delle modificazioni e integrazioni necessarie al suo aggiornamento, così come individuate a esito del progetto di cui ai precedenti capoversi.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello è comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.



3. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i soggetti individuati al precedente paragrafo 2.2.

3.1. Attività informativa

Il Modello con tutti i suoi Allegati, è pubblicato sulla rete intranet della Società e, quindi, può essere consultato e scaricato da tutti i dipendenti.

Tale documento è, inoltre, pubblicato per estratto (Parte Generale e Codice Etico) sul sito internet dell'Azienda a disposizione di chiunque voglia prendere atto/visione.

Inoltre, Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. promuove l'informazione attraverso:

- l'invio di una comunicazione ai dipendenti e agli agenti, a firma Amministratore Delegato, che illustra i principi sottesi al Modello e i suoi contenuti;
- l'inserimento, nei contratti sottoscritti dalla Società della seguente clausola:

“Decreto Legislativo N. 231/2001

GRUPPO FABBRI VIGNOLA S.p.A., nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti interni si riferisce ai principi e alle regole contenuti nel proprio Codice Etico e nella parte generale del proprio Modello Organizzativo, consultabile sul sito <http://www.grupprofabbri.com/web/gruppo-fabbri-italia/codiceetico>; il (...) si impegna ad operare in linea con i principi e le regole di tale Codice Etico;

All'accettazione delle presenti condizioni, il (...) si impegna a non commettere alcuno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. del quale dichiara di conoscere i contenuti;

Il (...) prende inoltre atto che GRUPPO FABBRI VIGNOLA S.p.A. ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.. A tale scopo GRUPPO FABBRI VIGNOLA ha affidato ad un suo Organismo di Vigilanza (nel seguito OdV) il compito di vigilare



sulla capacità del suddetto Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.; anche la Parte Generale del Modello è consultabile sul sito <http://www.grupprofabbri.com/web/gruppo-fabbri-italia>; il (...) si impegna ad operare in linea anche con i principi e le regole di tale documento.

Il (...) si impegna, inoltre, a fornire all'OdV segnalazioni, anche di natura ufficiosa, relative alla potenziale commissione di reati previsti dal Decreto succitato, utilizzando l'indirizzo e-mail odv@grupprofabbri.com; L'accesso alla rete aziendale e ai sistemi informatici necessari per l'espletamento delle varie mansioni previste dall'oggetto del (contratto) è regolamentato dall'assegnazione di credenziali (userid e password) fornite da GRUPPO FABBRIGROUP S.p.A. Tali credenziali sono rigorosamente nominali e legate allo specifico utente incaricato dal (...) allo svolgimento della mansione per cui questi è incaricato. Il (...), nel caso di sostituzione del personale nello svolgimento di tali mansioni, è tenuta a darne tempestiva comunicazione a GRUPPO FABBRIGROUP S.p.A. affinché questa possa rendere non più valide le credenziali di accesso dell'utente sostituito;

Il (...) prende atto che l'utilizzo improprio o, peggio, l'abuso delle credenziali di cui al comma precedente costituiscono reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;

La commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. da parte del (...) comporterà inadempimento grave degli obblighi di cui alle presenti condizioni e legittimerà GRUPPO FABBRIGROUP S.p.A. a dichiarare risolto il rapporto e fermo restando il risarcimento di ogni danno conseguente”.

3.2. Formazione e informazione dei dirigenti e dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei



destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, oppure nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, o, ancora, attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione, hanno un contenuto minimo comune, consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati contemplati dal decreto.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa D.Lgs. 231/01 sono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

3.3. Informazione ad Amministratori, Sindaci ed alla Società di Revisione

Il Modello è consegnato al CdA al momento della formale adozione del Modello.

Dell'avvenuta adozione è data notizia al Collegio Sindacale ed alla Società di Revisione.



4. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello, per essere rispondente ai requisiti previsti dal decreto legislativo 231/01, deve prevedere altresì, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b), un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle regole di condotta e dei protocolli interni contemplati nel presente documento ai fini della prevenzione dei reati contemplati dallo stesso decreto.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo paragrafo 5.5. ed alla procedura "Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza") nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

4.1. Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente Modello da parte dei lavoratori dipendenti di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.



L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

La violazione, da parte dei dipendenti, delle regole comportamentali previste e disciplinate dal Modello di Gruppo Fabbri Vignola S.p.A. costituisce illecito disciplinare

Infatti, il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, ovvero dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentato dal CCNL per gli addetti all'Industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'Industria delle materie plastiche e dal CCNL per gli addetti all'Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni saranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall'art.8 e seguenti, Sezione Quarta, Titolo VII del CCNL Metalmeccanici e dall'art. 52 e seguenti, Parte II del CCNL Gomma Plastica, ovvero:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore a tre ore di retribuzione,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni,
- licenziamento per mancanze con preavviso,
- licenziamento per mancanze, senza preavviso.



In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- a) incorre nei provvedimenti richiamo verbale o ammonizione scritta, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- b) incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro e del trattamento economico il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);
- c) incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un Reato;
- d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di gestione del procedimento di irrogazione della sanzione previsto dai CCNL citati, tra cui:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);



- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

4.2. Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni dello stesso o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in relazione a quanto accaduto ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

4.3. Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e Società di Revisione

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato la notizia della violazione commessa. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ..



Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

4.4. Misure nei confronti di fornitori e collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni di Gruppo Fabbri Vignola che risulti in contrasto con le linee di condotta previste dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commettere un reato previsto dal Decreto Legislativo 231 potrà comportare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nel contratto o nelle lettere di incarico - la risoluzione del rapporto, salvo, in ogni caso, il risarcimento dei danni subiti dalla Società.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Alla luce dei compiti che il decreto 231 pone in carico all'Organismo di Vigilanza questo deve possedere i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali e che le sue decisioni in ordine alle attività di vigilanza non possano essere oggetto di sindacato da parte di alcuna delle funzioni aziendali.

b) Professionalità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività assegnata, di carattere sia ispettivo sia consulenziale, anche con il ricorso a specifiche competenze esterne.

c) Onorabilità

I componenti dell'OdV non devono aver riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

d) Continuità di azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.



Gruppo Fabbri Vignola garantisce il rispetto di tali requisiti identificando l'OdV in un organismo collegiale composto da soggetti esterni ed interni alla Società, con comprovata esperienza e competenza professionale rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio.

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nel verbale del Consiglio di Amministrazione di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la sussistenza dei requisiti sopra elencati è anche garantita dalla messa a disposizione dell'OdV, di un fondo spese, approvato - nell'ambito del complessivo budget aziendale - dal CdA, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti: pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione. Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza, la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, la calendarizzazione delle attività, le modalità di convocazione e partecipazione, nonché la verbalizzazione delle riunioni è rimessa allo stesso OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

5.2. Ipotesi di ineleggibilità e rinuncia alla carica

Costituiscono motivi di ineleggibilità quale componente dell'Organismo di Vigilanza l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (o l'applicazione della pena su richiesta, ex art. 444 c.p.p., c.d. patteggiamento), anche non passata in giudicato, per uno dei reati



previsti dal Decreto 231 o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

5.3. Durata in carica, revoca e decadenza

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza del CdA. L'incarico è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

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

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione di un componente o dell'intero organismo collegiale;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca di un componente possono intendersi, in via non esaustiva:

- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità previste al precedente paragrafo;
- una grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;



- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

Per giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza collegialmente inteso possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'applicazione di una misura cautelare nei confronti della Società, che sia connessa ad una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza".

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

5.4 I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso come individuati al paragrafo 2.2.
2. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria



del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;

- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, si prevede che l'OdV possa:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni, disponendo delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione;



- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

5.5. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, ogni Amministratore, Sindaco, dipendente, collaboratore della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, tentativi o deroghe alle sue procedure, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:



- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;



- cambiamenti significativi nella struttura organizzativa aziendale e nel conferimento di deleghe di poteri;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente odv@grupprofabbri.com, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato all'OdV.

Inoltre, è istituita all'ingresso degli stabilimenti film e macchine, una cassetta di posta per il deposito di comunicazioni cartacee.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

La società ha adottato un'apposita procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza, cui si rinvia.



5.6. Il reporting agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato il Consiglio di Amministrazione sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

E' assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, semestrale, nei confronti del CdA tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

Copia di tale informativa è trasmessa anche al Collegio Sindacale.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dal CdA e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni con gli Organi interessati devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.