



F.A.G. ARTIGRAFICHE

Società per azioni con Socio Unico

Sede Legale: Via Torino, 347 – DOGLIANI (CN) 12063

Registro Imprese 02043840046

REA 150806

Capitale Sociale € 1.000.000 i.v.

Tel.: +39 0173 721240

Fax: +39 0173 721172

www.fagartigrafiche.com

fagartigrafichespera@multipec.it

Il Modello di Organizzazione e Gestione

Ex D.Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231

Parte Generale

REVISIONI

Revisione	Approvazione	Descrizione delle modifiche
00	Consiglio di Amministrazione del 16/06/2011	Adozione
01	Consiglio di Amministrazione del	Revisione integrale ed adozione dei reati ambientali
02	Consiglio di Amministrazione del 19/12/2012	Introduzione paragrafo relativo a "Reati connessi all'impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno"
03	Consiglio di Amministrazione del 19/12/2012	Introduzione dei reati di corruzione fra privati (modifica art.25 D.Lgs 231/2001)
04	Consiglio di Amministrazione del 21/01/2014	Introduzione del reato di sostituzione dell'identità informatica (modifica art. 24bis D.Lgs 231/2001). Revisione integrale impostazione documento.
05	Consiglio di Amministrazione del 12/06/2014	Introduzione del reato di "Adescamento di Minorenni" e "Scambio elettorale politico-mafioso"
06	Consiglio di Amministrazione del 03/07/2017	Introduzione delle fattispecie di reato: autoriciclaggio (L. 186/2014 modifica art. 25 octies); reati ambientali (L. 68/2015 modifica art. 25 undecies); falso bilancio (L. 69/2015 modifica art. 25 ter). Revisione paragrafo "3.4 Flussi informativi" Revisione Capitolo "4.Sistema Disciplinare" Introduzione Capitolo "5. Diffusione del Modello" Revisione Capitolo "6. Adozione ed Aggiornamento del Modello"

INDICE

0	LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO	5
0.1	La Società	5
0.2	L'Oggetto Sociale	5
0.3	Modello di Business	6
0.4	La Governance	6
0.4.1	La Struttura della Governance	6
0.4.2	Principi di controllo in materia di deleghe e procure	7
0.4.3	Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale	8
1	LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI	9
1.1	La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	9
1.2	Fattispecie di reato	11
1.3	Sanzioni	20
1.4	Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	21
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO	23
2.1	Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria	23
2.2	Premessa	24
2.3	Obiettivi e finalità del modello	25
2.4	Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni	26
2.5	Il sistema dei controlli	27
2.5.1	Premessa	27
2.5.2	Costruzione del sistema di controllo preventivo	28
2.5.3	Componenti del Modello per Reati Dolosi	29
2.5.4	Componenti del Modello per Reati Colposi	30
2.5.5	I principi di controllo	32
2.6	Identificazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	32
2.6.1	Raccolta ed analisi della documentazione	33
2.6.2	Identificazione delle attività a rischio	33
2.6.3	Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio	34
2.6.4	Gap Analysis	34
2.6.5	Definizione dei protocolli	34
2.7	Struttura e organizzazione del Modello	35
2.8	I destinatari del Modello	36
2.9	Adozione ed Aggiornamento del Modello	36
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
3.1	Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	37

3.2	Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza	38
3.3	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	39
3.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
3.5	Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza	43
3.6	Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	44
3.6.1	Ineleggibilità	44
3.6.2	Decadenza	45
3.6.3	Sospensione	45
4	IL SISTEMA DISCIPLINARE	47
4.1	Violazioni del Modello	47
4.2	Misure nei confronti dei dipendenti.....	48
4.3	Misure nei confronti dei dirigenti.....	50
4.4	Misure nei confronti di amministratori	52
4.5	Misure nei confronti dei Sindaci	52
4.6	Misure nei confronti degli apicali	52
4.7	Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner.....	54
5	DIFFUSIONE DEL MODELLO	55
6	ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	56

PARTE PRIMA

LA SOCIETA'

0 LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

0.1 La Società

Le informazioni di carattere generale circa la società **FAG ARTIGRAFICHE Società per Azioni con socio unico** (di seguito "**FAG ARTIGRAFICHE SPA**") sono riepilogate nella tabella seguente.

<i>Denominazione</i>	FAG ARTIGRAFICHE Società per Azioni con socio unico		
<i>Sede Legale ed Operativa</i>	Via Torino, 347 – DOGLIANI (CN) - 12063		
<i>Sede Secondaria</i>	Via delle Industrie 20/22 - CANNETO SULL'OGLIO (MN) - 46013		
<i>Registro Imprese</i>	Cuneo 02043840046		
<i>Numero REA</i>	Cuneo 150806		
<i>Capitale Sociale</i>	€ 1.000.000 i.v.		
<i>Contratti Collettivi Nazionali applicati</i>	CCNL – Terziario: Distribuzione e Servizi		
<i>telefono</i>	0173721240	<i>Sito web</i>	www.fagartigrafiche.com
<i>fax</i>	0173721172	<i>e-mail</i>	fagartigrafichespa@multipec.it

0.2 L'Oggetto Sociale

La Società ha per oggetto:

- la fabbricazione e la vendita di tutti i prodotti derivanti dalla lavorazione della carta e del cartone in genere;
- lo svolgimento di ogni attività inerente agli imballaggi e contenitori di qualsiasi tipo;
- l'esercizio dell'attività di acquisto, costruzione, vendita, permuta, ristrutturazione, e gestione di beni immobili di ogni genere e specie; l'esecuzione e il coordinamento di opere di

lottizzazione ed immobiliari in genere; il coordinamento tecnico ed economico, la trattazione e conclusione di qualsiasi operazione immobiliare, ivi compresa l'intermediazione;

- la società può compiere ogni altra operazione necessaria per il perseguimento dell'oggetto sociale, ivi compresa l'acquisizione di partecipazioni in società aventi per oggetto attività connesse allo scopo sociale. Alla società è interdetta la raccolta del risparmio fra il pubblico;
- la società potrà compiere qualsiasi operazione finanziaria necessaria per il conseguimento dell'oggetto sociale, ed in particolare stipulare contratti di finanziamento consentendo iscrizioni ipotecarie sugli immobili sociali, nonché ricevere finanziamenti da parte dei soci in conformità alle normative vigenti.

0.3 Modello di Business

Al momento, la società svolge in modo prevalente ed esclusivo l'attività di produzione di imballaggi, contenitori ed espositori (prodotti derivanti dalla lavorazione della carta) di cui al sopra riportato oggetto sociale.

L'attività commerciale finalizzata alla formulazione di offerte a privati ed alla **acquisizione di contratti**, viene svolta da personale dipendente dall'Ufficio Commerciale che avvia i contatti con la controparte e predispone la documentazione tecnica e di offerta, nei limiti di autonomia loro riconosciuti dalle prassi aziendali, il Direttore Commerciale e/o gli amministratori contribuiscono a determinare i valori e gli importi economici da inserire nell'offerta e sottoscrivono tutte le offerte commerciali.

A questo proposito è opportuno considerare che la società FAG ARTIGRAFICHE SPA fa parte di un gruppo di imprese omogenee che sfruttano le loro sinergie sia produttive che soprattutto commerciali.

Nella fase di **preparazione della commessa**, la società FAG ARTIGRAFICHE SPA si avvale del personale dell'Ufficio tecnico che si occupa di (definire da un punto di vista tecnico) progettare il prodotto, il direttore di stabilimento coordina le risorse umane e materiali (programmazione della produzione: impegno macchine e del personale interno), verifica la disponibilità dei materiali e/o delle attrezzature. In questa fase si procede alla programmazione di dettaglio di tutte le fasi della commessa.

La fase di **approvvigionamento** viene svolta dal responsabile logistica, che si occupa, dopo l'individuazione dei fabbisogni, a definire gli accordi di fornitura di beni e servizi, nei limiti di importo determinati.

La successiva fase di **produzione** viene gestita dal Direttore di Stabilimento che si occupa della realizzazione (stampa, incollaggio, fustellatura, stoccaggio) e spedizione dei prodotti.

0.4 La Governance

0.4.1 La Struttura della Governance

La Società FAG ARTIGRAFICHE SPA è una società per Azioni a Socio Unico.

La Società FAG ARTIGRAFICHE SPA è una società soggetta ad altrui attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 bis del C.C.

L'organo amministrativo della società è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione composto da 4 membri.

Nel documento "La Struttura della Governance" è definita, con dettaglio, la struttura delle deleghe e dei poteri.

In base all'art. 20 dello Statuto, *"La società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri eletti dall'Assemblea, previa determinazione del loro numero."*

Con riguardo ai poteri del CdA, l'art. 21 dello Statuto stabilisce:

"Il consiglio di amministrazione ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può quindi compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, con la sola esclusione di quelli che la legge riserva espressamente all'Assemblea Soci."

In ragione di ciò l'attuale governance societaria prevede che tutti i **poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione siano ricondotti in capo al Consiglio di Amministrazione (fatto salvo le autorizzazioni di cui sopra)**.

L'articolo 25 dello Statuto dispone inoltre che *"La rappresentanza legale della società spetta, al presidente del Consiglio di Amministrazione, o in sua assenza o in caso di impedimento, all'amministratore a ciò delegato."*

E' prevista, altresì, la facoltà di nominare direttori, institori, procuratori, mandatari per determinati atti o categorie di atti.

La società ha nominato un **Collegio Sindacale**; ed è **assoggettata a revisione contabile** da parte di revisori iscritti all'apposito Albo, inoltre nell'ambito del gruppo di appartenenza il suo bilancio è soggetto a revisione da parte della società di revisione nominata dalla capogruppo.

0.4.2 Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per *"delega"* quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per *"procura"* il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

0.4.3 Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, **il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli**, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di **strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali** di:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- (i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- (ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");
- (iii) adeguato livello di **formalizzazione**.

In particolare devono essere:

- definite chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali;
- predisposte apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

PARTE SECONDA

IL DECRETO LEGISLATIVO N.231 del 8/06/2001

1 LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE: PROFILI GIURIDICI

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito definito "Decreto"), attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la

pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale, e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che FAG ARTIGRAFICHE SPA si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti su mercati stranieri. Tale aspetto sarà vagliato per quanto qui rilevante nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- "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 degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- "da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "*funzionalistico*", invece che una di tipo "*nominalistico*", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in FAG ARTIGRAFICHE SPA sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la

Relazione ministeriale precisa che “la scelta di limitare la responsabilità della *“societas”* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dal personale addetto; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del personale addetto, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte dalla società, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà in seguito.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una colpa dell’organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall’ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Le dette regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

1.2 Fattispecie di reato

In base al Decreto, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da FAG ARTIGRAFICHE SPA, al fine di valutare quali di esse esponano l’ente alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa.

Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 Decreto) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell’ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto – anche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento (art. 25 bis), ai reati societari (art. 25 ter), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 quater), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), nonché, attraverso la recente legge 18 aprile 2005, n. 62, anche ai reati di market abuse (insider trading e aggioaggio, art. 25 sexies).

L’intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l’ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie “presupposto”: infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal d. lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), i reati informatici e di illecito utilizzo dei dati (art. 24 bis), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter), i reati contro l’industria e il commercio (Art 25 bis-1 del Decreto), i delitti in materia di violazione del diritto di autore (Art 25 novies del Decreto).

In attuazione del decreto n. 121 del 7 luglio 2011, sono stati modificati i riferimenti ai delitti in materia di induzione a rendere falsa testimonianza (Art 25 decies del Decreto) ed introdotti i reati ambientali (art 25 undecies del Decreto)

Il legislatore, con il decreto n. 109 del 25 luglio 2012, ha poi introdotto tra le fattispecie di reato i reati connessi all'impiego di cittadini stranieri privi del permesso di soggiorno (Art 25 duodecies del Decreto).

Con la Legge 6 Novembre 2012 n. 190 è stato modificato l'articolo 25 del Decreto è stato rubricato in *"Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"*, con inserimento, quale reato presupposto, del nuovo art. 319 quater; infine nel catalogo dei reati presupposto di cui all'art. 25 ter (reati societari), viene inserito l'art. 2635 c.c.. Il nuovo reato presupposto è quello che punisce il corruttore (chiunque) che offra denaro o altra utilità ad uno dei soggetti qualificati (indicati nel primo comma dell'art 2635) o a loro sottoposti, appartenenti ad altra Società, i quali devono compiere atti contrari ai loro doveri cagionando nocimento alla Società di loro appartenenza (Corruzione fra privati).

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 17 dicembre 2014 è stata pubblicata la Legge 186 del 15 dicembre 2014 recante *"Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonche' per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio"* che ha inserito nel codice penale il reato di autoriciclaggio ed ha provveduto a modificare l'articolo 25 octies includendo la nuova fattispecie tra i reati presupposto della responsabilità degli enti. Tale inserimento ha conseguenze di particolare complessità in fase di risk assessment, poiché il nuovo illecito sembra richiamare fattispecie attualmente "fuori catalogo 231" . Tra i reati-fonte da prendere in esame vi sono così, almeno in astratto, tutti i delitti non colposi che non danno immediatamente origine a responsabilità ex "231", in particolare quelli tributari: i proventi che, ad esempio, derivano da evasione fiscale o i risparmi di imposta generati da dichiarazioni infedeli – se impiegati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative in modo da ostacolare l'individuazione della loro provenienza – potrebbero così dare luogo al nuovo reato. Se poi il reimpiego fosse nell'interesse o a vantaggio della società, questa risponderebbe ex 231.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28 maggio 2015 è stata pubblicata la legge 68 del 22 maggio 2015 che reca *"Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"*. Con l'entrata in vigore del provvedimento -viene introdotto nel Codice penale il titolo VI-bis ("Dei Delitti contro l'ambiente"), con nuove fattispecie di reato: l'inquinamento ambientale (art. 452-bis) e la sua forma aggravata da morte o lesioni (art. 452-ter); il disastro ambientale (art. 452-quater); i delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies); il traffico e l'abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies); l'impedimento del controllo (art. 452-septies); l'omessa bonifica (art. 452-terdecies).

Oltre a riformare il sistema dei delitti ambientali, la legge 68/2015 interviene anche sulla responsabilità degli enti: modifica infatti l'art. 25-undecies del Decreto 231, aggiungendo le nuove fattispecie tra i reati presupposto.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30 maggio 2015 è stata pubblicata la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, recante *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso, di falso in bilancio, nonché ulteriori modifiche al codice di procedura penale, alle relative norme di attuazione e alla legge 6 novembre 2012, n. 190"*.

La nuova legge interviene tra l'altro su alcuni reati contro la PA (peculato, corruzione e induzione indebita), aumentandone le pene; reintroduce il reato di falso in bilancio (con sanzioni più severe anche per le società e gli amministratori che compiono "false comunicazioni sociali"); inasprisce le sanzioni per l'associazione per delinquere di stampo mafioso.

La principale novità è rappresentata dalla reintroduzione del falso in bilancio che, dopo 13 anni, torna ad essere reato, qualunque sia la realtà societaria in cui si verifica. Le modifiche sono inserite nell'art. 25 ter-1 con un inasprimento delle sanzioni pecuniarie per i diversi reati in esso contemplati.

L'art. 8 del testo dispone, infatti, che *"Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di*

*conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la **pena della reclusione da uno a cinque anni**".*

Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001):

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 bis c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.).

2) Delitti informatici ed illecito trattamento di dati (Art 24 bis del Decreto) - [Articolo aggiunto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48 art.7]. [Articolo modificato dal Decreto Legge 14 agosto 2013 n. 93 art.9 comma 2 convertito dalla Legge 15 ottobre 2013 n. 119].

- Falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.),
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.),
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.),
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.),
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.),
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.),
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.),
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.),
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.),
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.),
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 ter e art. 640 quinquies c.p.).

3) Delitti di Criminalità organizzata (Art 24 ter del Decreto) – [Articolo aggiunto dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94 art.9 co.29].

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad eccezione del sesto comma),
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 Ottobre 1990 n.309)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lett. a, numero 5)

4) Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art.25 del Decreto) [Articolo modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190].:

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (Art. 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190];
- Istigazione alla Corruzione (Art. 322 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.).

5) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art.25 bis del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);

- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.).
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6) Delitti Contro l'industria e il commercio (Art 25 bis-1 del Decreto) - [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.),
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

7) Reati societari (Art.25 ter del Decreto) - [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 e successivamente modificato dalla L. 29 aprile 2015 n. 69].

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 comma 1 e 3 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.) - [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1 e 2 c.c.);

8) Corruzione tra privati (art. 25 ter, comma 1, lettera s) [articolo aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 art.1 comma 77 lett. b].

- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [Articolo aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190]

9) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (Art.25 quater del Decreto) - [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].

Possono essere considerati i seguenti, anche se il Decreto non propone un elenco finito di reati:

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni ' 70 e 80, volta a combattere il terrorismo;
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

10) Delitti di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater-1 del Decreto);

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.),

11) Reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]; [Articolo modificato dalla L. 04/03/2014 n. 39, art. 3; [Articolo modificato dalla L. 04/03/2014 n. 39, art. 3].

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 c.p.).

12) Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (Art. 25-sexies Decreto) - [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].

- Abuso di informazioni privilegiate (art 184, D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

13) Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. (Art. 25-septies del Decreto) - [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.),
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.),

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

14) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies del Decreto) - [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3, successivamente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186].

- Ricettazione (art. 648 c.p.),
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.),
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.),
- Autoriciclaggio (art. 648 ter-1 c.p.).

15) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (Art 25 novies del Decreto) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di

oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

16) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art 25 decies del Decreto) - [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4 e successivamente modificato dal DLgs 7 luglio 2011 n. 121 art. 2].

- Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377bis c.p.)

17) Reati ambientali (Art 25 undecies del decreto) – [articolo aggiunto dal DLgs 7 luglio 2011 n. 121 art.2 e successivamente modificato dalla L. 28 aprile 2015 n. 68]

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali protette (art. 727bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure il loro mantenimento anche dopo la sospensione o la revoca della autorizzazione (art. 137 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Attività di gestione dei rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Mancata bonifica dei siti a seguito di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza il formulario previsto ovvero indica nel formulario dati incompleti o inesatti (art. 258 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Traffico illecito dei rifiuti (art. 259 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Violazione dei limiti di emissioni in atmosfera e relative prescrizioni (art. 279 d.lgs. 3 agosto 2006 n.152);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi di esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del regolamento(CE) 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni (artt. 1, 2 e 6 L. 7 febbraio 1992 n.150);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3bis, L. 7 febbraio 1992 n.150);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (art. 3 L. 28 dicembre 1993 n.549);

- Inquinamento colposo con danni permanenti o di particolare gravità alle acque, a specie animali o vegetali da parte di una nave (art. 9 d.lgs. 6 novembre 2007 n.202);
- Inquinamento doloso con danni permanenti o di particolare gravità alle acque, a specie animali o vegetali da parte di una nave (art. 8 d.lgs. 6 novembre 2007 n.202);
- Inquinamento ambientale (Art. 452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (Art. 452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452 quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.)
- Impedimento del controllo (Art. 452 septies c.p.)
- Omessa Bonifica (Art. 452 terdecies c.p.)

18) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art 25 duodecies del decreto) – [articolo aggiunto dal DLgs 25 luglio 2012 n. 109 art.1]

- Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato (art. 22 comma 12 D.Lgs. 286/1998)

19) Reati “transnazionali” [Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10].

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9 Ottobre 1990 n. 309)
- Atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza, al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. lgs. 25 Luglio 1998 n. 286)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

Pare opportuno precisare che i reati sopra elencati possono determinare la responsabilità dell'Ente alla sola condizione che siano connotati dal carattere della “transnazionalità”. Per potersi definire transnazionale il reato deve essere stato commesso da un gruppo criminale organizzato e deve altresì ricorrere una delle seguenti circostanze:

- che il reato sia commesso in più di uno Stato;

- che il reato sia commesso in uno Stato ma una parte della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- che il reato sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In assenza dei suddetti requisiti le sanzioni derivanti dalla commissione dei reati anzidetti continueranno a riguardare solo le persone fisiche che li hanno commessi.

1.3 Sanzioni

Brevemente vengono riportate le sanzioni dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, Decreto, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le "sanzioni pecuniarie" sono determinate dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le "sanzioni interdittive" si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste:

- ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto;
- ai reati, quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-bis del Decreto;
- ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto;
- ai delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto;
- ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto;

- ai Reati ambientali, di cui all'Art 25 undecies del Decreto;

L'applicazione è prevista purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato 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;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

1.4 Esenzione delle responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Come accennato, gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Segnatamente la responsabilità è esclusa se l'Ente prova che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'ente la possibilità di andare esente dalla propria responsabilità.

L'introduzione del reato colposo nel sistema 231, avvenuta con L. 123/2007 sostituita dal D.Lgs. 81/2008 "T.U. Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro", in assenza di qualsiasi disposizione volta ad armonizzare la disciplina della responsabilità dell'ente - come sin qui configurata - con il nuovo archetipo di reato, fa emergere una serie di problemi di compatibilità di non semplice soluzione.

La struttura tradizionale dell'addebito per "colpa da organizzazione", da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente, deve infatti oggi misurarsi con la commissione di reati, i cui elementi identificativi e le cui modalità di realizzazione sono ben diverse rispetto a quelle tipiche dei reati fino ad epoca recente resi in esame ai fini della costruzione del Modello Organizzativo.

La non facile armonizzazione riguarda, in primo luogo, la necessaria sussistenza di un interesse o vantaggio dell'ente in relazione alla commissione del reato. Ma il punto più problematico è che il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto precedente – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso dall'agente attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'ente nell'ambito della propria organizzazione – mentre aderisce al paradigma di reato doloso, non può invece evidentemente attagliarsi a fattispecie di reato dove manca l'elemento volitivo dell'evento.

Va in tal caso ritenuto che, per poter andare esente da responsabilità, l'ente debba poter essere in grado di dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi 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.

Pertanto la caratteristica dell'effettività del modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 Decreto, richiede:

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

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto “possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

PARTE TERZA

LA REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO

2.1 Linee Guida previste dalle Associazioni di Categoria

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

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

Nel settore oggetto di attività della società non esistono ad oggi Linee guida pertanto verranno seguite quelle indicate da Confindustria tenendo conto della realtà aziendale e delle peculiarità del settore di operatività. La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate in data 31 marzo 2008 ed in data 23 luglio 2014. Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò occorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale addetto e incaricato, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale addetto e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello.

Inoltre occorre procedere alla individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

2.2 Premessa

La decisione di FAG ARTIGRAFICHE SPA di adottare un modello di organizzazione e gestione ex Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società nei confronti dei propri stakeholder.

Al fine di garantire sempre di più condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, FAG ARTIGRAFICHE SPA ha ritenuto opportuno adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto che unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione dell'impresa sana e coerente con gli obiettivi prefissati.

FAG ARTIGRAFICHE SPA è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine la Società procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e ad intervenute modifiche al Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In particolare, FAG ARTIGRAFICHE SPA, nell'ambito delle attività di aggiornamento periodico del Modello, ha considerato non solo l'inserimento di nuove fattispecie di reato connesse all'evoluzione della normativa di riferimento, ma anche gli accadimenti societari occorsi nonché eventuali segnali di rischio individuati e rilevanti anche ai fini dell'applicazione della predetta normativa.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e preparare i protocolli delle attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In tale ottica, l'adozione del modello di organizzazione assicura altresì l'importante risultato di informare il personale addetto nella società e i collaboratori e partner esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale addetto alla corretta realizzazione dei propri compiti.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, FAG ARTIGRAFICHE SPA ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001,

- della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria.

2.3 Obiettivi e finalità del modello

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto e allo stesso tempo quello di consentire a FAG ARTIGRAFICHE SPA di beneficiare dell'esimente prevista dalle disposizioni del Decreto.

La scelta del Consiglio di Amministrazione di FAG ARTIGRAFICHE SPA di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica d'impresa della società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente a FAG ARTIGRAFICHE SPA (dal management a tutti i dipendenti), sia tutti i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello, FAG ARTIGRAFICHE SPA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico, Linee Guida di Comportamento inserite nelle Parti Speciali) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- stabilire un sistema di poteri autorizzativi e di firma per garantire una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- implementare un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- formare il personale addetto sui contenuti del Modello e più in generale dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- nominare ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

2.4 Presupposti del Modello: il sistema integrato dei controlli interni

Nella predisposizione del Modello ci si è fondati sulla valutazione in concreto delle caratteristiche operative ed organizzative della società.

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da FAG ARTIGRAFICHE SPA è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, lo Statuto e le disposizioni interne dell'intermediario.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

In particolare il sistema di controllo interno della società si basa sui seguenti elementi qualificanti:

- codice etico;
- sistema organizzativo formalizzato nell'attribuzione delle responsabilità;
- assetto societario e composizione dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo;
- policy e procedure operative;
- sistemi informatici già orientati alla segregazione delle funzioni;
- presidi di controllo in materia amministrativo-contabile;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Direzione Commerciale, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

I compiti dei diversi organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di struttura dei controlli:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volta a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base di controlli di natura gerarchica;

- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle eventuali violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative.

Nonostante il sistema dei controlli interni esistente sia in grado di essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di condurre un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove necessario, ad adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

2.5 Il sistema dei controlli

La metodologia scelta per attuare il Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il modello è stato predisposto da FAG ARTIGRAFICHE SPA tenendo presenti, come già anticipato, le prescrizioni del Decreto e le Linee guida elaborate in materia da Confindustria.

Di seguito vengono descritte le fasi nelle quali FAG ARTIGRAFICHE SPA ha articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli volti a prevenire i reati.

2.5.1 Premessa

Un concetto fondamentale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di "*rischio accettabile*". Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale.

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del Decreto la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal latino *ad "impossibilia nemo tenetur"*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Pertanto, premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal Decreto, primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è regolare e presidiare le attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello ma, in tal caso, nel caso di reati dolosi, solo se realmente voluti dall'agente sia come condotta che come evento.

Il modello e le relative misure devono essere implementate in modo che l'agente non solo debba "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma possa attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni della società. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, è costretto a "forzare", deve essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio di seguito esposta ha valenza generale. Il procedimento descritto può essere infatti applicato a varie tipologie di rischio

2.5.2 Costruzione del sistema di controllo preventivo

Il sistema di controllo preventivo dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il Decreto definisce "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici. Tuttavia, occorre sottolineare come le componenti di controllo che verranno indicate debbano integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto per le piccole imprese, alle quali è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. A seconda della scala dimensionale potranno quindi essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;

- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo

2.5.3 Componenti del Modello per Reati Dolosi

Le componenti del Modello per i Reati Dolosi sono:

Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti o invece essere oggetto di autonoma previsione.

Sistema organizzativo

Deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi di gestione del personale addetto. Tali sistemi sono necessari per guidare ed indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali.

Prassi o Procedure manuali ed informatiche

L'utilizzo di prassi o procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali, consulenti e collaboratori). Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui abbinamento firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione amministrativa finanziaria e/o di tesoreria.

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.

Poteri autorizzativi e di firma,

Devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, e prevedere, se necessario, una indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Sistema di controllo di gestione

Deve essere in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato (ad esempio accordi di intermediazione che prevedano pagamenti off-shore) ed i processi di risk assessment interni alle singole funzioni aziendali.

Comunicazione al personale addetto e sua formazione.

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale addetto alle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

2.5.4 Componenti del Modello per Reati Colposi

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, valgono le seguenti indicazioni.

Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati.

È espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia.

Struttura organizzativa.

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Devono inoltre essere tenute in considerazione anche le figure specifiche previste da altre normative di riferimento nonché i requisiti e la documentazione relativa a presidio della sicurezza.

Tale impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

Formazione e addestramento.

Sono componenti essenziali per la funzionalità del modello. Lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale addetto, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello.

In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Comunicazione e coinvolgimento.

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

Gestione operativa.

Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda, identifica le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza ed esercita una gestione operativa regolata.

In questo senso, particolare attenzione dovrebbe essere posta riguardo a:

- selezione, assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo.

Sistema di monitoraggio della sicurezza.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'azienda dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- programmazione temporale delle verifiche (frequenza);
- attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive;
- descrizione delle metodologie da seguire;
- modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

2.5.5 I principi di controllo

Le componenti dei Modelli organizzativi sopra descritte devono integrarsi in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

L'art. 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo “i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta”

“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

“Documentazione dei controlli”.

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali, di rapporti di audit interno, di riesami e di eventuali audizioni con figure aziendali apicali e non) l'effettuazione dei controlli di conformità e di compliance alle disposizioni di legge, ad eventuali regolamenti vigenti, alle regole ed alle disposizioni interne fissate dalla società stessa.

2.6 Identificazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

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

In questa fase si procede alla identificazione delle aree a rischio potenziale di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Il risultato di questa fase è la creazione di una mappatura delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

E' necessario effettuare un'analisi delle varie policies e procedure (o prassi), condurre interviste a più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della società. I risultati degli incontri, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, consentono di individuare i profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal Decreto. Per ciascuna attività, si provvede, in seguito, ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata nonché il rispetto dei dettami del D. Lgs. 231/2001.

2.6.1 Raccolta ed analisi della documentazione

L'attività viene svolta attraverso l'organizzazione di incontri specifici con gli amministratori e le figure apicali della FAG ARTIGRAFICHE SPA, resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso degli incontri medesimi e la consegna di materiale esplicativo (quando ritenuto necessario), ivi incluso l'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la società relativa a:

- organigrammi;
- linee guida di corporate governance;
- policy, codici di comportamento e procedure operative;
- deleghe e procure;
- sistema sanzionatorio esistente;
- codice etico esistente;
- piani di verifiche e report dell'Internal Audit.

La suindicata documentazione è stata quindi esaminata al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

2.6.2 Identificazione delle attività a rischio

L'attività viene svolta attraverso l'organizzazione di incontri specifici con i Responsabili della FAG ARTIGRAFICHE SPA, resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso degli incontri medesimi e la consegna di materiale esplicativo (quando ritenuto necessario), ivi incluso l'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

E' stata effettuata una mappatura di tutta l'attività della società, articolata sulla base dei processi e sottoprocessi di ciascuna Direzione. E' seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia le concrete modalità operative, sia la ripartizione delle competenze.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale - contemplati nella disposizione di cui all'art. 25 quinquies – si è ritenuto che la specifica attività svolta da FAG ARTIGRAFICHE SPA non

presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stata effettuata anche mediante l'utilizzo di questionari o le interviste di alcuni dei Responsabili di ciascuna Direzione.

I risultati di tale attività (Risk Assesment) sono raccolti e formalizzati nella Parte Speciale del presente Modello Organizzativo.

2.6.3 Identificazione ed analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di illustrare o, meglio, di fornire le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato della attività è compendiato nella documentazione tenuta disponibile presso la Società.

L'attività si è concretizzata attraverso incontri con le figure apicali e responsabili della FAG ARTIGRAFICHE SPA, la raccolta dei dati disponibili (procedure, prassi, documenti, ..) eventualmente integrati dalle interviste personali. Le informazioni raccolte hanno anche lo scopo di indicare, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio (profili di rischio-reato potenziali) e di stabilire le modalità di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione ai controlli preventivi esistenti a presidio dei rischi derivanti.

2.6.4 Gap Analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata nella detta documentazione è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e dare conto dei processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Le informazioni rielaborate, con riferimento a ciascun profilo di rischio-reato potenziale, individuano le occasioni, anch'esse potenziali, di commissione dei reati stessi nonché, con riferimento a ciascuna delle principali modalità di realizzazione individuate. Attraverso la Gap Analysis è possibile individuare:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Funzione/Direzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

2.6.5 Definizione dei protocolli

I protocolli, contengono la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: di fatto sono un insieme

di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Originati dall'attività di valutazione del sistema di controllo interno, i protocolli con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo alle quali FAG ARTIGRAFICHE SPA deve adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Pertanto, i citati protocolli consentono di raggiungere i seguenti obiettivi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- tracciabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

I protocolli si completano e si integrano con le regole previste dal Codice Etico che rappresentano, proprio per esser state opportunamente strutturate sulla base delle esigenze espresse dal Decreto, uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività del personale addetto.

Si è dunque definito per ciascuna area in cui è stato ravvisato un profilo di rischio un protocollo, inteso come insieme di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo), tali da poter essere ritenute idonee a governare il profilo di rischio individuato. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, operativo e di controllo, proprio con riferimento alle attività sensibili individuate. L'unità operativa di riferimento riceverà il protocollo e avrà poi la responsabilità di verificare che l'operatività quotidiana sia effettivamente allineata alle fasi di attuazione ed ai momenti di verifica previsti e riepilogati.

Un efficace sistema di protocolli non può poi prescindere dal raffronto con il sistema di Procure e Deleghe in essere, al fine di accertare la coerenza del conferimento dei poteri rispetto ai processi decisionali disciplinati.

A tal fine FAG ARTIGRAFICHE SPA si attiene al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della società di appartenenza. Inoltre ha realizzato un sistema coerente che attribuisce ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione organizzativa ricoperta ed ai compiti e responsabilità che gli sono stati affidati.

2.7 Struttura e organizzazione del Modello

Il Modello si compone di due parti distinte:

- **Parte generale** – introduce la società, illustra la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento, si completa con una sezione che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello;
- **Parte Speciale** – articolato per le fattispecie di reato / processi a rischio di commissione reato illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative dell'ente per le categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali, con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da FAG ARTIGRAFICHE SPA i seguenti documenti:

- Il codice Etico;
- I protocolli aziendali (oltre ad eventuali procedure e prassi operative);

2.8 I destinatari del Modello

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della società (cosiddetti soggetti *apicali*)
- il personale addetto della società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);
- i collaboratori, gli eventuali agenti e rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della società;
- i clienti per i quali la società svolge le proprie attività previste dall'oggetto sociale;
- i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di eventuali joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse di FAG ARTIGRAFICHE SPA;
- più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della società.

2.9 Adozione ed Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione

Infatti l'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente".

L'adozione del Modello Organizzativo pertanto è di competenza del Consiglio di Amministrazione di FAG ARTIGRAFICHE SPA, che provvede mediante delibera.

Il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all'Amministratore Delegato e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Compete all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, secondo quanto previsto nel presente Modello, attuato anche mediante l'attività dei Responsabili di Unità Operativa.

L'indice delle revisioni garantisce la tracciabilità del Modello e consente di rappresentare la sua evoluzione temporale e sostanziale.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Come pure suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, la struttura collegiale di siffatto organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti.

Ulteriore caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri abbiano una conoscenza approfondita dell'attività della società e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la cogenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

La nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Sul piano soggettivo, i membri dell'Organismo debbono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e della esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, procedurale, amministrativa) contabile, gestionale.

I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo: relazioni di parentela con gli organi sociali o con il vertice, conflitti di interessi). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Altri requisiti specifici dell'ODV devono essere:

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo ai membri interni dell'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, utilizzando professionisti o personale esterno indipendente e non soggetto ad altri rapporti con la società e prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero a FAG ARTIGRAFICHE SPA.

Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (es.: campionamento statistico, tecniche di analisi, metodologie di individuazione delle frodi) e giuridiche. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna", anche se composta da soggetti autonomi rispetto all'organo amministrativo della società, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;

- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal Decreto al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
- effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, coordinandole con quelle riconosciute e affidate ai Responsabili delle singole Aree Operative, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
- esaminare le relazioni che, su base semestrale, sono predisposte dai Responsabili delle singole Aree Operative, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del modello organizzativo tra il personale addetto, consulenti e partner;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita, dall'art. 6 comma 1 lett. a) all'organo dirigente dell'ente, è stata presa la decisione di affidare le verifiche di conformità del Modello stesso alla competenza dell'OdV.

Il compito affidato all'OdV di curare la conformità del Modello si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello e individuati anche dai Responsabili di Unità, disciplinandone le modalità di comunicazione;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- verificare su base periodica le attività di tutte le singole Aree Operative, al fine di garantire la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione dei Responsabili delle singole Aree Operative;
- verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili delle singole Aree Operative e Funzionali;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello;
- adottare, sulla base di siffatta attività, le modifiche al Modello, rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;

- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti.

Qualora si renda necessario, in conseguenza alla modificazione del Modello, un intervento modificativo sulle policies o sulle procedure contenute nei manuali operativi, di qualità e di gestione, l'OdV potrà disporre che le modifiche necessarie sia apportate.

Al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Per garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale. Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'Assemblea dei Soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

Almeno con cadenza annuale, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale (se richiesto) in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il periodo e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai Legali Rappresentanti ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono riportate nei Verbali di Riunione a disposizione degli Organi Amministrativi secondo le modalità di reporting precedentemente citate. In ogni verbale sono riportate:

- Le attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- Le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti individuali o eventi interni sia in termini di efficacia del Modello.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alla procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice di Comportamento nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni), così come riportato nella sezione Whistleblowing del sito web aziendale.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice di Comportamento, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consistono in un indirizzo di posta elettronica (organismodivigilanza@fagartigrafiche.com) e in un indirizzo di posta (FAG ARTIGRAFICHE SPA, Via Torino 347, 12063, Dogliani (CN)– Riservato OdV), resi noti ai destinatari del Modello ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice di Comportamento, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

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

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso. Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Responsabile Risorse Umane per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte dell'Amministratore Unico della Società, ne dà immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

da parte della Direzione le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

da parte del Responsabile Risorse Umane o dalla Direzione le notizie concernenti:

- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 30 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D.Lgs.81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

Nelle Parti Speciali sono indicate ulteriori informazioni richieste periodicamente dall'Organismo di Vigilanza

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche officiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- I provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dal personale addetto in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi

compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Qualsiasi segnalazione relativa ad illeciti secondo quanto stabilito dal Decreto deve essere sollevata direttamente al membro designato dell'Organismo di Vigilanza e potrà essere sollevata in modo anonimo, seguendo la procedura sotto indicata.

Protezione delle segnalazioni (Whistleblower protection)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per una efficace applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Il personale addetto che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se la stessa non costituisce reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Il personale addetto che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà segnalare l'abuso all'OdV.

FAG ARTIGRAFICHE SPA si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che il personale addetto faccia tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

La società non potrà tollerare molestie a un addetto da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal codice etico). Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie al personale addetto che segnali una violazione del Modello.

Il personale addetto che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

FAG ARTIGRAFICHE SPA incoraggia il personale addetto che desidera sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il diretto Responsabile di funzione prima di seguire le procedure di whistleblowing, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni. Qualora la segnalazione non dia esito o il personale addetto si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, deve rivolgersi direttamente all'OdV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con FAG ARTIGRAFICHE SPA, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, il personale addetto deve fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'OdV:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il personale addetto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni;

- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del personale addetto;
- se il personale addetto ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il personale addetto che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

L'Organismo di Vigilanza istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

Il personale addetto che desidera restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale o l'apposita cassetta situata all'ingresso della società.

In ogni caso, i segnalatori anonimi sono invitati a fornire informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

Segnalazione diretta. Riservatezza.

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.
- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Il personale addetto interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

3.5 Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

FAG ARTIGRAFICHE SPA ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV plurisoggettivo, composto da soggetti qualificati professionalmente proprio nelle aree di maggior rischio di reato, dotati dei requisiti di legge.

La nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e comunque nel rispetto delle regole indicate nel presente Modello.

I membri del detto Organismo sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione, i membri devono ricevere lettera di incarico che devono sottoscrivere per accettazione e per attestare l'assenza di motivi ostativi alla nomina.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere appieno le proprie funzioni, si è poi previsto che lo stesso potrà avvalersi di consulenti interni ed esterni. Più precisamente:

- potrà avvalersi delle competenze specifiche delle Funzioni interne all'azienda;
- potrà in ogni caso avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del Modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello stesso, è fondamentale che l'OdV operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è quindi deciso di nominare anche i Referenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito Referenti OdV), da individuarsi nei Responsabili delle Funzioni preposte alle attività ritenute più sensibili, e cioè in coloro che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività nel quale è stata riconosciuta, allo stato attuale, la sussistenza di ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che sono gli stessi soggetti che hanno concorso a definire i protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

L'istituzione dei Referenti OdV resta a garanzia di una più concreta e perciò efficace possibilità di attuazione del Modello, rappresentando gli stessi un effettivo anello di congiunzione operativo e informativo tra l'OdV e le singole unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati i profili di rischio.

La presenza dei Referenti OdV costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di efficace attuazione del Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, atteso che più conoscono l'operatività concreta ed il funzionamento attuale delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun Referenti OdV individuato è quindi tenuto a riferire all'OdV, al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento del proprio obbligo di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di quello di un costante adeguamento del Modello stesso.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme (definite attraverso il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) che ne garantiscano il miglior funzionamento, tenendo conto di tutte le indicazioni di legge, delle Linee guida, del Codice etico e del Modello stesso.

3.6 Cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

3.6.1 Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. lgs. 1 settembre 1993, n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 C.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. lgs. 61/02;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione di FAG ARTIGRAFICHE SPA può revocare i componenti dell'Organismo nei casi in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nell'articolo 6 dell'allegato 3; per ipotesi di violazione degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 3 del medesimo allegato, nonché quando si manifestino cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

3.6.2 Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

3.6.3 Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10 comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modifiche ed integrazioni.

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati. Ciò in quanto l'art. 6, comma 2 D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Pertanto la definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinda dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal capitolo 5 del Codice Disciplinare approvato dalla Società, dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

Il procedimento disciplinare viene avviato a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e l'attribuzione della sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

4.1 Violazioni del Modello

Sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, 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.

4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di settore applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, co. 2, c.c. A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per se o per la Società stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni degli artt. 7 L. 20.5.1970 n. 300 e del vigente CCNL applicabile.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile Risorse Umane una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, il Responsabile Risorse Umane o altro addetto della medesima Funzione trasmette al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL. Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione Personale, secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, ossia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Fabbricanti Articoli Ottici (Art. 62), in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- 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.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al 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.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 2 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre 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 D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocimento morale e/o materiale.

Il Responsabile Risorse Umane o altro addetto della medesima Funzione assume la decisione e irroga la sanzione. Le sanzioni debbono essere comminate entro sei giorni dalle giustificazioni all'interessato. Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e l'Organismo di Vigilanza sono informati in merito all'esito del procedimento.

4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato. Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della società di quanto previsto nel presente modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel presente modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate, a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il

dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;

- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscono fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure provvisorie.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, trasmette all'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed al Responsabile Risorse Umane una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e/o il Responsabile Risorse Umane convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

Valutate quest'ultime qualora dovesse essere comprovata la violazione e/o non fornite le necessarie giustificazioni, la Società potrà irrogare la sanzione e, se il dirigente è destinatario di deleghe o procure da parte dell'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, queste potranno essere revocate, se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro i sei giorni successivi dalla presentazione delle giustificazioni.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale della Società e l'Organismo di Vigilanza dovranno essere informati in merito agli esiti delle verifiche interne ed alle decisioni adottate.

Ferma restando la facoltà di ricorrere all'Autorità giudiziaria avverso la decisione disciplinare, l'interessato può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo le norme legali e/o contrattuali vigenti

(art. 7 L.300/1970 ed art. 27 CCNL per i Dirigenti di aziende industriali produttrici di beni e servizi. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

4.4 Misure nei confronti di amministratori

FAG ARTIGRAFICHE SPA valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica aziendale basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

4.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile ad uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei rispettivi Presidenti.

Il Collegio Sindacale, esperite le opportune ulteriori indagini e, eventualmente, sentito il componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni a norma dell'art. 2407 c.c.

4.6 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più

opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In conseguenza le sanzioni in cui il soggetto apicale potrà incorrere sono:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria e/o totale o parziale revoca di deleghe o procure;
- revoca dell'incarico.

Per violazioni del Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, sarà comminato il richiamo formale scritto; per violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o la revoca totale o parziale delle eventuali deleghe o procure; per violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale, sarà comminata la revoca dall'incarico.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi secondo modalità e termini previsti dallo statuto.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

Durante tale adunanza, cui partecipano anche i membri dell'Organismo di Vigilanza, viene ascoltato l'interessato e acquisite eventuali sue deduzioni scritte e decisi o effettuati eventuali ulteriori accertamenti.

Il Consiglio di Amministrazione, valutati gli elementi acquisiti, decide la sanzione da irrogare, motivando l'eventuale dissenso sulla proposta dell' Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni di gravità tale da ledere la fiducia della società nei confronti dell'amministratore o di un sindaco (art. 2392 c.c.), convoca l'Assemblea, proponendo i provvedimenti più opportuni ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea, viene comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza e all'interessato.

4.7 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 consentirà alla società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice di Comportamento che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, il Responsabile Risorse Umane promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso ad un'ampia sezione della rete aziendale appositamente dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento di LAMPEM SRL in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ex D. Lgs. 231/01.
- disponibilità di una copia cartacea del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e copia cartacea del Codice di Comportamento, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti da Internet, Ordini di Servizio, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- corsi di formazione e aggiornamento sul D. Lgs. 231/01 per i dipendenti;
- moduli specifici dedicati al D. Lgs. 231/01 e inseriti nei corsi istituzionali per neo assunti e per quadri;
- seminari ad hoc di approfondimento del D. Lgs. 231/01 rivolti a specifiche fasce di popolazione aziendale quali Responsabili e Procuratori.

I corsi sono a carattere obbligatorio e il Responsabile Risorse Umane provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura del Responsabile Risorse Umane e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Comportamento e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

6 ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il Responsabile Risorse Umane per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle aree / uffici interessati elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del



MODELLO ORGANIZZATIVO

PARTE GENERALE

Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.