



Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Giugno 2018

INDICE

Premessa

Parte Generale

1. Profilo della società
- 1.1. Definizioni.
2. Il Decreto Legislativo 231/2001.
- 2.1. I Reati previsti dal Decreto.
- 2.2. Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.
3. Struttura ed elementi del Modello.
4. Destinatari del Modello.
5. Organismo di Vigilanza.
- 5.1. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
6. Sistema sanzionatorio.
7. Diffusione del Modello.
8. Adozione del Modello e successive modifiche.

Parte Speciale

1. Elenco dei Reati.
2. Individuazione delle Attività sensibili.
3. Criteri generali di comportamento da adottarsi nel compimento delle Attività sensibili.
- 1. Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.**
- 1.1. Tipologia di Reati.
- 1.2. Profili di rischio.
- 1.3. Presidi e protocolli.
- 1.4. Organismo di Vigilanza.
- 2. Reati Ambientali.**
- 2.1. Tipologia di Reati.
- 2.2. Profili di rischio.
- 1.3. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 3. Reati societari.**
- 3.1. Tipologie di Reato
- 3.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 4. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.**
- 4.1. Tipologie di Reati.
- 4.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 5. Reati verso la Pubblica Amministrazione o l'Autorità giudiziaria.**
- 5.1. Tipologie di Reati.
- 5.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.
- 6. Delitti in materia impiego di cittadini di paesi terzi, Reati informatici e di trattamento illecito di dati nonché Reati in materia di violazione del diritto d'autore.**
- 6.1. Tipologia di Reati.
- 6.2. Principi specifici di condotta, presidi e protocolli.

Premessa

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche "Decreto"). Esso è il frutto di un'attenta e costante attività di analisi condotta all'interno della struttura societaria di FMB SRL (di seguito anche "FMB" o la "Società"), con lo scopo di dotare la Società di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a contrastare e a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto, mediante l'individuazione delle relative Attività sensibili.

Il Modello costituisce, inoltre, uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore della Società.

Al riguardo, attraverso l'adozione del Modello, FMB si propone, in particolare, di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità e alla non discriminazione, con l'espressa riprovazione da parte di FMB di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale e del Gruppo OMR siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta da FMB;
- individuare e descrivere le attività svolte da FMB in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

Parte Generale

1. Profilo della società.

FMB SRL è un'impresa industriale con sede produttiva e legale in Pavone del Mella, Via Brescia n. 22, 25020 (BS). La Società opera, con circa 240 dipendenti, nel mercato auto-motive e produce fusioni a gravità in conchiglia e a bassa pressione, anche per particolari di Classe 1 (Alta Sicurezza).

FMB appartiene al Gruppo OMR essendo partecipata al 100% da OMR SRL, a sua volta partecipata al 100% dalla capogruppo OMR HOLDING SPA (di seguito anche "OMR HOLDING" o la "Capogruppo"), la quale esercita sulla controllata attività di direzione e coordinamento. In merito ai rapporti intercorrenti fra FMB e OMR HOLDING, si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello. Per un ulteriore approfondimento, anche sotto il profilo storico ed economico, della Società e del Gruppo OMR si rimanda al sito web www.omrautomotive.com.

1.1. Definizioni.

Decreto: il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

Reati: le fattispecie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di successive modificazioni e integrazioni;

Attività sensibili: le attività di FMB nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa e/o funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con FMB;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente pro tempore in vigore e applicati da FMB;

Delega: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema di comunicazioni organizzative aziendale;

Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui FMB attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi;

Pubblica Amministrazione: oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero; nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela d'interessi generali.

2. Il Decreto Legislativo 231/2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative riguardanti la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a)** da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);
- b)** da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

La responsabilità della persona giuridica, inoltre, è:

- 1)** aggiuntiva e non sostitutiva rispetto alla responsabilità (penale) delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato;
- 2)** diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminoso (cd. Reati-presupposto). Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In particolare, l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19). La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che costituisce - a tutt'oggi - il perno del sistema sanzionatorio del Decreto, è la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a)** l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b)** la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c)** il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d)** l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e)** il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Il decreto prevede peraltro la possibilità di applicazione delle sanzioni interdittive in sede cautelare.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna. Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Anche per tale ipotesi è possibile il sequestro preventivo o conservativo di dette somme o di detti beni.

In tema di sequestro preventivo, occorre peraltro evidenziare che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale,

La Società può rispondere anche dei Reati commessi all'estero. Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto può configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

A titolo esemplificativo, si faccia riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegue l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza. Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale. Si pensi, ad esempio, al concorso nei reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti, nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.

2.1. I reati previsti dal decreto.

Nei sotto elencati links sono riportate e costantemente aggiornate, con descrizioni e riferimenti giurisprudenziali a corredo, le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001)

[REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE](#)

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - bis D.lgs. 231/2001).

[REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI](#)

Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001)

[REATI DI CRIMINALITA ORGANIZZATA](#)

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001)

[REATI DI FALSITA IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO](#)

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. D.lgs. 231/2001)

[REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO](#)

Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001)

[REATI SOCIETARI](#)

Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001)

[REATI COMMESSI CON FINALITA DI TERRORISMO](#)

Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D.lgs. 231/2001)

[REATI DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI](#)

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001)

[REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE](#)

Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001)

[REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI ABUSO DI MERCATO](#)

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001)

[TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO](#)

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.lgs. 231/2001)

[REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO](#)

Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001)

[REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE](#)

Intralcio alla giustizia (art. 25-decies D.lgs. 231/2001)

[INTRALCI ALLA GIUSTIZIA](#)

Reati Ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001)

[REATI AMBIENTALI](#)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001)

[IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE](#)

Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001)

.....

Reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006)

[REATI TRANSNAZIONALI](#)

2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.

Elemento costitutivo della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto sia compiuta da un soggetto in posizione apicale o subordinata «nell'interesse o a vantaggio della società» e non «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile (se il soggetto qualificato ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa). Solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» si può, infatti, ravvisare un quid di "proprio" dell'ente, di ascrivibile in qualche modo alla persona giuridica, ossia una responsabilità "personale" nel suo significato costituzionale minimo di divieto di responsabilità per fatto altrui.

A questo proposito occorre osservare che il richiamo alla commissione del reato nell'interesse dell'ente caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa (indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato) ed è dunque requisito che è verificato dal giudice "ex ante" rispetto alla condotta stessa.

Al contrario, il vantaggio ottenuto dall'ente attraverso il fatto illecito è elemento oggettivo che prescinde dalla volontà del reo (facendo riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente) ed è quindi verificato "ex post". Sicché, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato in alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Così concepito, il criterio dell'«interesse» risulta incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un reato (appunto, «nell'interesse» della società). Nelle ipotesi di reati colposi l'autore del fatto, infatti, non si prospetta la causazione dell'evento (che, anzi, ritiene non si verificherà). Per tali reati la responsabilità è, quindi, configurabile solo in termini di «vantaggio», ma non già dal vantaggio derivante dalla commissione del reato (la società non riceve alcun vantaggio dalla perdita o dall'infortunio di un lavoratore), bensì dal vantaggio derivato dalla condotta contraria alle regole cautelari prescritte che ha reso possibile un risparmio di costi e di tempi provocando tuttavia la consumazione del reato.

Il Decreto prevede, tuttavia, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando esso dimostri, prima della commissione del fatto:

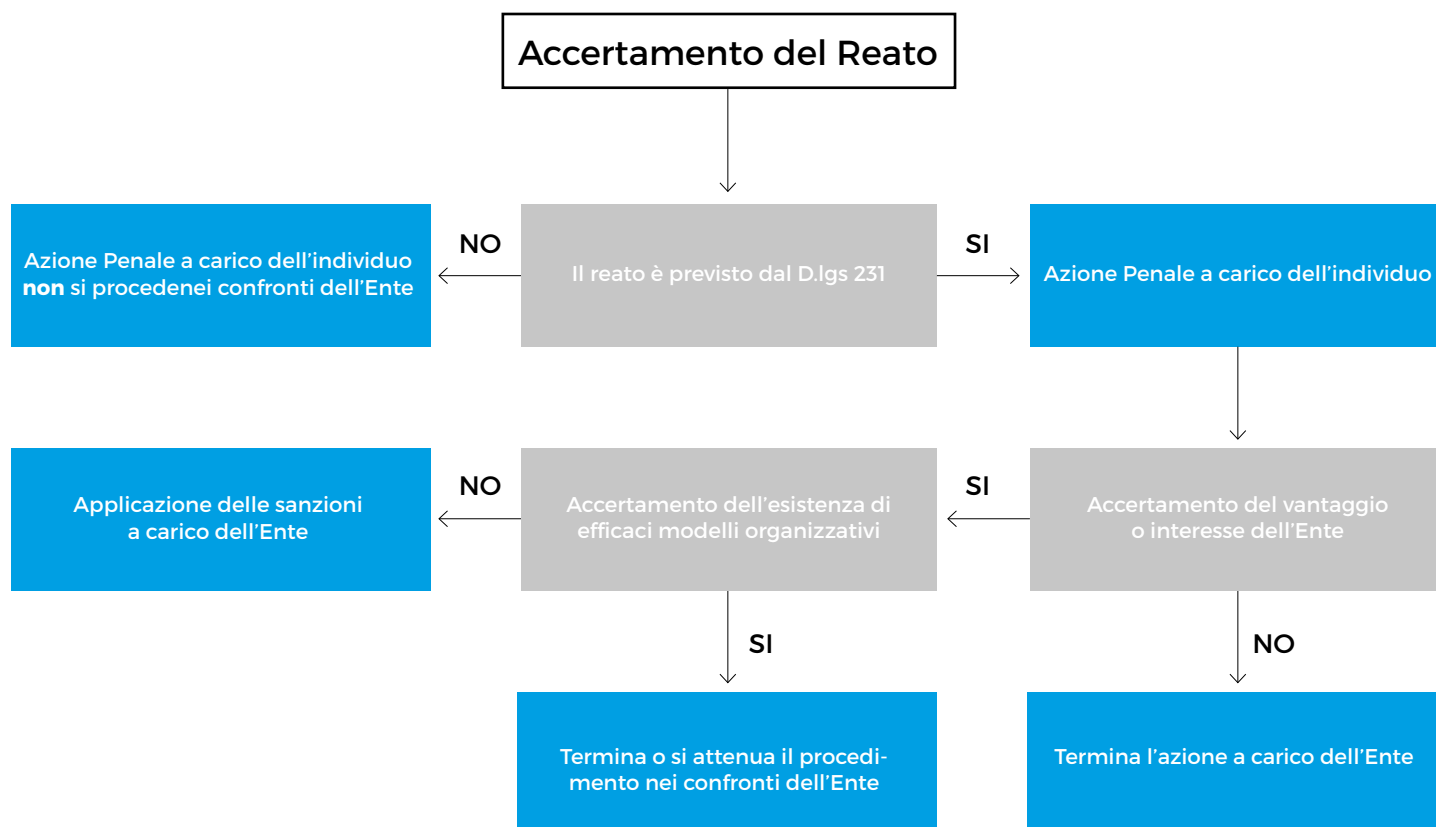
- di avere adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati»;
- di avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo «fraudolentemente» il Modello. Con riferimento ai reati colposi - non potendosi rappresentare la commissione del reato in capo all'autore del fatto - la condotta penalmente rilevante va riferita all'intenzionalità della sola condotta (e non anche alla rappresentazione verificarsi dell'intero evento lesivo) posta in essere in violazione delle regole cautelari imposte dal «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» aziendale. Come chiarito dalla giurisprudenza, la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile dimostrare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.
- che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

Nel caso di commissione del reato da parte di un apicale è ravvisabile dunque un'inversione dell'onere probatorio: è la Società che, a seguito del fatto previsto dalla legge come reato commesso da un apicale, avrà l'onere di dimostrare la sua "innocenza". Per converso, quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto è la pubblica accusa che deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali ovvero l'inefficacia del Modello.

La giurisprudenza ha peraltro specificato i requisiti necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, il Modello deve:

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche;
- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di violazioni, ecc.);
- prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In estrema sintesi, quanto sopra può essere così rappresentato:



3. Struttura ed elementi del modello.

Il presente Modello è redatto e aggiornato sulla base delle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo» elaborate e aggiornate da Confindustria. Il percorso utilizzato per l'elaborazione e l'aggiornamento del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione e successivo monitoraggio delle attività aziendali sensibili (risk assessment), nel compimento delle quali è cioè possibile la realizzazione dei Reati;
- identificazione e successivo monitoraggio dei soggetti coinvolti nell'attività sensibile e delle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- valutazione, monitoraggio e relativa implementazione del sistema esistente di controllo in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi di commissione dei Reati, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", da una "Parte Speciale", predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla base della mappatura e del monitoraggio costante dei rischi – ragionevolmente ipotizzabile in FMB in ragione del proprio oggetto sociale e dell'attività concretamente svolta, nonché dagli "Allegati". Il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per FMB, costituisce inoltre parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo. Come evidenziato più sopra, fa altresì parte integrante del Modello l'Allegato (tramite specifico link) elenco aggiornato e commentato dei Reati presupposto. La Società, infine, considera in primis le procedure e i sistemi di controllo operativi vigenti quali misure di prevenzione dei Reati, con particolare riferimento alle Attività sensibili. Sono quindi da considerarsi elementi costitutivi e integrativi del Modello, atti a garantire un efficace e adeguato sistema di organizzazione, gestione e controllo preventivo:

- Il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alle norme IATF 16949 e ISO 9001 certificato da ente terzo;
- Il Documento di Valutazione e Prevenzione dei Rischi di cui agli artt. 17, comma 1, lettera a) e 28 del D.lgs 81/2008;
- Il Sistema aziendale di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro conforme alla norma BS OHSAS 18001:2007 certificato da ente terzo;
- Il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001;
- Il Documento Programmatico sulla Sicurezza, previsto dal Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003;
- Le altre procedure, manuali ed informatiche, e le altre istruzioni operative aziendali inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e informatico;
- Gli organigrammi aziendali.

Per rendere il Modello maggiormente efficace, tali documenti, unitamente agli Allegati, ne costituiscono quindi la parte prontamente variabile, poiché soggetta a continuo monitoraggio e aggiornamento da parte delle Funzioni aziendali competenti, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico, di competenza del CDA.

Anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure adottato da FMB, assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce – del pari - uno strumento sia di prevenzione dei Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano compiuto tali atti illeciti. In coerenza con quanto sopra, anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure di FMB rappresenta un elemento prontamente variabile del Modello.

Tale sistema si fonda sui seguenti principi:

- le deleghe e le procure conferite devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la relativa responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale e di Gruppo;

- l'assegnazione e la revoca di deleghe o di procure avviene in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione ed in conseguenza dei mutamenti organizzativi aziendali e di Gruppo;
- ciascuna delega o procura riporta una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore, e dei limiti per l'esercizio degli stessi;
- i poteri di spesa previsti nelle deleghe o nelle procure adeguati al ruolo ricoperto.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello integrano e completano il contenuto precettivo degli elementi facenti parte del Modello sopra specificati. Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo degli elementi facenti parte del Modello sopra specificati.

4. Destinatari del modello.

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano a tutto il personale dipendente, agli amministratori, ai sindaci e a tutti quelli che, a norma del presente Modello, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con FMB, e operano in collaborazione con la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali e/o di Gruppo. Le disposizioni contenute nel Modello si applicano altresì a chi svolge, anche in via di fatto, funzioni di direzione e coordinamento della Società, nonché agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti delle altre società del Gruppo OMR che svolgono un servizio per conto o nell'interesse di FMB. In forza di specifiche clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello, anche i seguenti soggetti esterni:

- i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner della Società (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture);
- i clienti.

5. Organismo di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") che deve presentare i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto, l'Organismo è dotato di «autonomi poteri d'iniziativa e controllo». A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'ODV gode d'autonomia patrimoniale, essendo dotato di adeguato budget da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

b) Professionalità.

L'ODV deve essere professionalmente capace e affidabile.

In particolare, per professionalità s'intende che i membri dell'ODV devono essere in possesso di specifiche e complete capacità professionali, che variano dalle competenze di natura giuridica (societaria, penale, civile e amministrativa), a quelle di natura contabile, di risk management e compliance aziendale, nonché di natura organizzativa, a cui si aggiungono anche quelle in materia di anti-infortunistica e sicurezza sul lavoro.

L'ODV deve in ogni caso disporre di tutte le cognizioni tecniche necessarie all'espletamento, con la massima efficacia, delle funzioni affidate. A tal fine, l'ODV si può avvalere anche di competenze tecniche esterne.

c) Continuità di azione.

L'ODV deve esercitare con continuità i propri poteri d'indagine, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice e del Modello, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

5.1. Regolamento dell'organismo di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei criteri stabiliti dal presente Modello e dal Decreto, nomina e revoca l'Organismo di Vigilanza e il suo Presidente, determinandone (per i membri non appartenenti al Gruppo OMR) i relativi compensi. In ogni caso, non può essere eletto membro dell'ODV e, se nominato, decade immediatamente, chi si trova in una delle cause d'ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 c.c.

I membri dell'ODV rilasciano dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni di cui all'art. 2382 c.c.

La revoca dei singoli membri può essere disposta, in qualsiasi momento, per giusta causa e, in particolare, nel caso di grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal Modello, ovvero a seguito di risoluzione del rapporto di dipendenza con la Società o col Gruppo OMR.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione, nella prima riunione utile. Nel frattempo, l'ODV garantisce comunque la propria continuità d'azione.

L'ODV è composto da tre membri. A ciascun membro possono essere delegate specifiche funzioni.

I membri dell'ODV durano in carica tre anni e possono essere rinominati.

I membri dell'ODV, nonché i soggetti dei quali l'ODV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'ODV si riunisce almeno ogni due mesi e comunque ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente o da due dei suoi membri.

Per motivate ragioni, da esplicitarsi nella verbalizzazione di seduta, la riunione può essere tenuta con alcuni ovvero tutti i membri collegati in tele o video conferenza.

La convocazione è predisposta dal Presidente e inviata a mezzo posta elettronica o sms, almeno tre giorni lavorativi prima della data stabilita per la riunione. In casi di urgenza, tali termini sono ridotti a un giorno. Nella riunione dell'Organismo può essere direttamente fissata la data della riunione successiva che, per i presenti, costituisce formale convocazione.

Le riunioni dell'ODV sono valide con la presenza di almeno due dei suoi membri, purché uno dei due presenti sia il Presidente. Nelle votazioni, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Di ogni riunione è redatto verbale, conservato in specifico raccoglitore a cura dello stesso ODV.

La riunione dell'ODV è in ogni caso valida anche senza convocazione là dove siano presenti tutti i componenti.

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono essere così schematizzate:

- a)** vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- b)** disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire i comportamenti non conformi;
- c)** mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività e funzionalità del Modello;
- d)** aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui gli esiti delle attività espletate e le analisi operate - ivi compresa l'analisi delle informazioni ricevute ai sensi del presente Modello - rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso presentazione di proposte di adeguamento agli organi/funzioni aziendali competenti;
- e)** verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- f)** individuazione di ulteriori attività a rischio rispetto a quelle indicate nel Modello, che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività di FMB, possono essere ricomprese nel novero delle Attività sensibili.

Al fine di consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunte in attuazione del medesimo, l'ODV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di FMB. All'ODV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di FMB.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, al fine di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è titolare dei

seguenti poteri d'iniziativa e controllo, che esercita avvalendosi del supporto e della cooperazione degli Uffici aziendali interni di FMB e nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, anche a sorpresa, tenendo conto del grado di rischio delle Attività sensibili di FMB;
- effettua periodicamente verifiche, anche a sorpresa, mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- accede a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello.

Di ogni verifica l'ODV redige adeguata relazione nel verbale di seduta.

L'ODV invia il verbale di seduta al Presidente del CDA della Società e, eventualmente anche in stralcio, ai soggetti che l'Organismo di volta in volta ritiene debbano essere interessati dal contenuto del verbale medesimo. Il verbale indirizzato al Presidente del CDA contiene le eventuali proposte d'integrazione o modifica del Modello. L'ODV invia altresì il verbale di seduta all'ODV di OMR HOLDING SPA.

Flussi informativi.

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione e alle segnalazioni prescritte nel Modello, ogni informazione attinente all'attuazione del Modello, con particolare riferimento alle aree di attività a rischio.

Segnatamente, deve essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni notizia relativa alla possibile commissione di reati previsti dal Decreto acquisita direttamente e in ragione del rapporto di lavoro.

Tali segnalazioni di condotte illecite, oltre che derivare da una conoscenza diretta del fatto nel corso del proprio lavoro, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

In ogni caso, è fatto altresì obbligo di segnalare all'ODV - in modo circostanziato - ogni istruzione ricevute ovvero situazioni contrastanti con la legge, il Modello, il contenuto dei contratti di lavoro, le procedure interne facenti parte del Modello o il Codice Etico.

A tali fini, è istituito il seguente canale informativo: odvfmb@omrautomotive.it

Per le segnalazioni di cui sopra è possibile rivolgersi all'ODV anche personalmente ovvero tramite lettera sottoscritta. Dette segnalazioni, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica sono raccolte, segregate e archiviate riservatamente, sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva, a cura di uno dei membri esterni dell'ODV, individuato dall'Organismo stesso.

Al riguardo, l'ODV, fatte salve le richieste provenienti dall'autorità giudiziaria o dalle PP.AA competenti: (i) può rivelare l'identità del segnalante solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato, (ii) separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, ivi incluso il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto nel successivo articolo, restano in ogni caso salvi i diritti risarcitori di FMB e/o delle persone segnalate in caso di calunnia o diffamazione o altre ipotesi comportanti danni ex art. 2043 del codice civile. Eventuali segnalazioni riguardanti la condotta dell'Organismo di Vigilanza devono essere inoltrate al Collegio sindacale.

Non sono considerate segnalazioni ai sensi e per gli effetti del presente articolo le segnalazioni anonime, non circostanziate e/o non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Fatto salvo quanto specificamente previsto della Parte Speciale, devono essere prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza sempre all'indirizzo mail odvfmbo@omrautomotive.it le informazioni attinenti all'attività di FMB concernenti:

- la sostituzione o la modifica delle procedure interne o delle istruzioni operative richiamate nel presente modello;
- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari intrapresi per violazione del Modello o del Codice Etico, le sanzioni eventualmente irrogate al termine del procedimento, ovvero i provvedimenti d'archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni sua successiva modifica;
- violazioni o tentativi di violazione del sistema informatico o della security informatica, ovvero usi impropri o scorretti di username e password interne e di ogni altra credenziale aziendale in uso.

L'ODV riferisce almeno una volta l'anno al CDA l'attività svolta, rendicontando le eventuali spese sostenute attingendo dal proprio budget.

6. Sistema sanzionatorio

Principi generali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dalle procedure interne facenti parte del medesimo Modello e dal Codice Etico sono adottate dalla Società indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

Sanzioni per i Dipendenti.

L'inosservanza delle regole indicate dal Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo - secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica - all'irrogazione delle sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace di chi viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.1-flussi informativi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo 5.1-flussi informativi che si rivelano infondate.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si fa in ogni caso riferimento: alla posizione funzionale e alle responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Fermo restando quanto sopra, si precisa – peraltro - quanto segue.

Ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure interne facenti parte del Modello e nel Codice Etico, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure interne facenti parte del Modello e del Codice Etico, potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate alla Società, o alla eventuale recidiva, o all'impatto sull'ambiente aziendale, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate.

Particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite - in generale o in casi particolari - delle relative funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

Sanzioni per i soggetti apicali.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Società applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal rispettivo CCNL di categoria, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiace il Dirigente che viola le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.1- flussi informativi, nonché il Dirigente che effettua con dolo o colpa grave le segnalazioni di cui al precedente articolo 5.1- flussi informativi che si rivelano infondate.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità necessitata per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Misure nei confronti di Amministratori, Sindaci e membri dell'ODV.

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta da Amministratori, Sindaci o membri dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale adottano nei confronti dei responsabili le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Al medesimo regime sanzionatorio soggiacciono i soggetti sopra citati là dove violino le misure di tutela del segnalante di cui al precedente articolo 5.1-flussi informativi.

Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Nei confronti di collaboratori esterni, clienti o fornitori che pongano in essere comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello si potrà dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie ivi compresa Per l'inserimento o meno di tali clausole contrattuali - comportanti la risoluzione del rapporto contrattuale o altri provvedimenti - si terrà comunque conto:

- del rapporto consolidato negli anni, in particolare là dove tale rapporto abbia dimostrato l'adesione e l'attenzione della controparte al rispetto dei valori etici e comportamentali condivisi;
- del prestigio e della notorietà della controparte;
- del fatto che il soggetto esterno operi o meno in un ambito caratterizzato da Attività sensibili così come individuate dal presente Modello;
- del carattere occasionale o meno della prestazione.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D.lgs. 231/01. Ogniqualevolta sia un collaboratore esterno, un cliente o un fornitore a proporre clausole contrattuali facenti riferimento a valori etici, FMB, a sua volta, potrà richiedere alla controparte la sottoscrizione del proprio Codice Etico.

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, compiuta da chi esercita, anche in via di fatto, funzioni di direzione e coordinamento sulla Società, nonché da amministratori, dirigenti e dipendenti delle altre società del Gruppo OMR che svolgono un servizio per conto o nell'interesse della Società, è sanzionata dalle società cui essi appartengono in base alle norme dei MOG ivi vigenti.

7. Diffusione del modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello, FMB ne garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello. Ai medesimi fini FMB predispone comunque per il proprio personale un'adeguata opera di formazione, in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

A tutto il personale è consegnato un pacchetto informativo contenente il Codice Etico e la Parte Generale del Modello adottato. A ciascun dipendente è richiesta dichiarazione attestante il ricevimento dei due sopra citati documenti. Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nella loro versione integrale nella sezione intranet «condivisa» del Gruppo OMR, mentre sul sito web del Gruppo OMR (www.omrautomotive.com) sono pubblicati il Codice Etico e la sola Parte Generale del Modello. Gli aggiornamenti del Modello e del Codice Etico sono portati a conoscenza con le opportune modalità, che tengano sempre conto della qualifica e delle funzioni dei destinatari nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

8. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Il Consiglio di Amministrazione di FMB, salvo quanto di seguito previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello e del Codice Etico. Al fine di garantire la costante efficacia e adeguatezza operativa dell'intero sistema di prevenzione adottato, i documenti e le procedure interne facenti parte del Modello, così come specificato nel paragrafo 3 della presente Parte generale, sono adottate e modificate delle Funzioni aziendali competenti, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico di competenza del CDA. Le Funzioni aziendali adeguano tempestivamente le procedure di propria competenza là dove siano individuate, ovvero segnalate dall'ODV, criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati. Il Consiglio di Amministrazione d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza adegua tempestivamente il Modello qualora siano individuate criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati. Le modifiche del Modello e del Codice Etico necessitate da mero aggiornamento normativo, di richiamo procedurale o che, in ogni caso, non ne comportino la revisione sostanziale, possono essere adottate dal Presidente del CDA della Società. La medesima regola procedurale si applica alla modifica dell'elenco dei reati presupposto là dove, su indicazione dell'ODV, tale modifica non necessiti anche un adeguamento del Modello.