



Fiori Metalli S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Documento aggiornato
con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2026

PARTE GENERALE.....	3
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	4
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	4
1.2 I REATI PRESUPPOSTO	5
1.3 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO.....	6
1.4 DELITTI TENTATI	7
1.5 LA CONDIZIONE ESIMENTE	7
1.6 LE LINEE GUIDA.....	8
2 IL PRESENTE MODELLO	9
2.1 LA SOCIETÀ FIORI METALLI S.P.A. E IL SUO SISTEMA DI GOVERNANCE	9
2.2 MODELLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA FIORI METALLI.....	10
2.3 IL PRESENTE MODELLO	10
2.3.1 FINALITÀ DEL MODELLO	10
2.3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	10
2.3.3 DESTINATARI DEL MODELLO	12
2.3.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	12
2.3.5 POTENZIALI REATI PRESUPPOSTO E ATTIVITÀ SENSIBILI INDIVIDUATE.....	12
2.3.6 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO.....	15
2.3.7 CONTRATTI DI SERVIZIO INTERCOMPANY	16
2.4 DIFFUSIONE DEL MODELLO	16
2.4.1 PREMessa.....	16
2.4.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE	16
2.4.3 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO	17
2.4.4 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	17
3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3.1 RUOLO E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.2 INDIVIDUAZIONE, NOMINA, CESSAZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.3 CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA	20
3.4 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3.5 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.6 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.6.1 WHISTLEBLOWING E OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.6.2 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4 SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE	28
4.1 PRINCIPI GENERALI.....	28
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	28
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	30

4.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	30
4.5	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	30
4.6	MISURE NEI CONFRONTI DI TERZI (COLLABORATORI, AGENTI, PARTNER D’AFFARI, CONSULENTI ESTERNI ED ALTRI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ).....	30

Parte Generale

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, anche il “D.Lgs. 231/2001” o il “Decreto”), emanato in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità degli enti (enti dotati di personalità giuridica nonché società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, un ente può essere ritenuto “responsabile” per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso, da:

- “Soggetti Apicali”, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro i quali esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- “Soggetti Sottoposti” alla direzione o alla vigilanza di Soggetti Apicali.

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di *joint-venture*, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”. Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente anche quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio per l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari, la responsabilità incombe sull'ente ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire allo stesso un “vantaggio” di tipo economico o meno.

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

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero a condizione che nei confronti di tali enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 I Reati Presupposto

Il Decreto riguarda esclusivamente le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “Reati Presupposto”):

- (i) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/ 2001);
- (ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- (iii) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- (iv) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- (v) Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- (vi) Reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- (vii) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001);
- (viii) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- (ix) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- (x) Abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xi) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xii) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xiii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- (xiv) Reati in materia di violazione di misure restrittive dell’Unione europea (art. 25-*octies*.2 del D.Lgs. 231/2001);
- (xv) Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xvi) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xvii) Reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xviii) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- (xix) Impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xx) Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxi) Frode in competizioni sportive, di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxii) Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxiii) Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxiv) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxv) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del D.Lgs. 231/2001);

(xxvi) Delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del D.Lgs. 231/2001).

Si rinvia all'Allegato 1 per una descrizione di dettaglio di tutti i Reati Presupposto.

1.3 Le sanzioni previste nel Decreto

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, il D.Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa, nel caso in cui se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto.

- a) Sanzioni pecuniarie, calcolate tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare entro limiti definiti per legge e tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità e delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- b) Sanzioni interdittive, applicabili solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del D.Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

- c) Confisca del prezzo o del profitto del reato.
- d) Pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

L'ente partecipa al procedimento penale per il tramite del proprio rappresentante legale salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

Nel caso in cui il legale rappresentante dell'ente sia indagato o imputato del reato presupposto, il medesimo non potrà provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente in forza di quanto previsto dall'art. 39, comma 1 del D.Lgs. 231/2001.

In tali ipotesi, la nomina del difensore dell'ente dovrà essere effettuata da parte del Presidente del Collegio Sindacale.

Laddove il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto abbia provveduto alla nomina del difensore di fiducia dell'ente, tale nomina è da ritenersi priva di qualsiasi efficacia ed eventuali istanze sono da considerarsi inammissibili.

1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.5 La condizione esimente

Gli articoli 6 e 7 del Decreto, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.1).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

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

¹ Sul punto è intervenuta di recente la Corte di Cassazione con sentenza n. 32110 del 25 luglio 2023, stabilendo che "...il legale rappresentante che sia...indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, art. 39...il modello organizzativo dell'ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi".

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In conclusione, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo consistono in un insieme di regole comportamentali e procedurali volte alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto ed in una serie di misure atte a verificare il rispetto di tali regole. Il Modello adottato deve pertanto prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida elaborate, e successivamente in più occasioni aggiornate, da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia (di seguito, per brevità, anche le "Linee Guida").

2 Il presente Modello

2.1 La Società Fiori Metalli S.p.A. e il suo sistema di governance

Fiori Metalli S.p.A. (di seguito, per brevità, anche “Fiori Metalli” o la “Società”) è Capogruppo del Gruppo Fiori Metalli e la sua principale attività operativa si esplica nell'assunzione di partecipazioni, a scopo di stabile investimento, in altre Società od enti, ed il coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario delle Società od enti nei quali partecipa.

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- **Assemblea:** l'assemblea dei Soci rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge e allo statuto, obbligano tutti i Soci. L'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- **Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'Assemblea;
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** soggetto cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito la rappresentanza legale e tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, secondo le attribuzioni e i limiti definiti dal Consiglio stesso;
- **Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti. Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilare:
 - sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
 - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento;
- **Società di revisione:** l'incarico di revisione e controllo contabile della Società è affidato a una primaria società di revisione.

Il modello di governance della Società ed in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La struttura è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

I principali strumenti organizzativi, di governance e di controllo interno di cui la Società si è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, che definisce le regole di governo, gestione e organizzazione della Società;
- le procure, che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza e di firma, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;

- il sistema di controllo interno;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabile.

2.2 Modello delle società controllate da Fiori Metalli

La Società, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle società dalla stessa controllate il seguente documento e ogni sua successiva edizione.

Ogni società italiana controllata da Fiori Metalli si adopera per adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, ispirandosi ai principi e ai contenuti del presente documento, adattandoli, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a ciascuna società appartenente al Gruppo Fiori Metalli, alle peculiarità inerenti la natura, le dimensioni, il tipo di attività e la struttura delle deleghe interne e dei poteri della Società stessa.

2.3 Il presente Modello

2.3.1 Finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti;
- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, legalità, correttezza e trasparenza delle attività;
- rendere tutti coloro che operano per conto di Fiori Metalli, ed in particolare quelli impegnati nelle aree di attività a potenziale rischio-reato, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari alla legge e alle regole aziendali.

2.3.2 Struttura del Modello

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello adottato ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente, rappresenta pertanto un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle "Attività Sensibili" (come di seguito definite e identificate), finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello si compone di:

- la presente Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- la Parte Speciale, che descrive, per ciascuna delle attività e processi soggetti a potenziale rischio-reato, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello i seguenti "Allegati":

- il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1);
- la procedura "Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)", che definisce le modalità di invio - attraverso appositi canali interni - e gestione di segnalazioni aventi ad oggetto "violazioni" (comportamenti illeciti, scorretti e/o non accettabili) che coinvolgono la Società, tutelando il segnalante e tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione (Allegato 2);
- il Codice Etico del Gruppo Fiori, che definisce i valori e i principi etici generali a cui gli organi societari e i suoi componenti, nonché i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie attività (di seguito, per brevità, anche il "Codice Etico");
- il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, anche il "Sistema Sanzionatorio");
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società (e.g. organigrammi, ordini di servizio, ecc.);
- il sistema di procedure interne, anche in ambito qualità, sicurezza sul lavoro e ambiente.

La Società ha ottenuto la certificazione UNI ISO 37001 – Sistemi di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, a conferma dell'impegno concreto nel prevenire, individuare e contrastare comportamenti corruttivi all'interno della propria organizzazione e nei rapporti con terzi. L'adozione e il mantenimento del sistema di gestione anticorruzione, certificato da un ente indipendente, garantiscono l'applicazione di procedure, controlli e misure proporzionate ai rischi individuati, nonché la formazione continua del personale e la vigilanza sulla correttezza dei processi aziendali. Tale certificazione si integra pienamente con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, contribuendo a rafforzarne l'efficacia nella prevenzione dei reati corruttivi.

2.3.3 Destinatari del Modello

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- gli organi sociali (compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale) nonché i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di “Soggetti Apicali”;
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori, agenti, partner d'affari e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto, dal Codice Etico di Gruppo nonché, ove applicabile, dal Modello adottato dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

2.3.4 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Fiori Metalli informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le “Attività Sensibili”);
- (iii) analisi delle Attività Sensibili individuate e rilevazione dei meccanismi organizzativi e di controllo in essere o da adeguare per prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- (iv) sviluppo del Modello e formalizzazione del presente documento;
- (v) attuazione del Modello attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza; c) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

2.3.5 Potenziali Reati Presupposto e Attività Sensibili individuate

Anche in considerazione dello specifico oggetto sociale di Fiori Metalli, si è ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti Reati Presupposto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/ 2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqes* del D.Lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-*novies* del D.Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- Impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies* del D.Lgs. 231/2001).

Relativamente agli altri reati previsti dal Decreto, si è ritenuto che le specifiche attività svolte dalla Società non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro commissione nell'interesse o vantaggio della stessa. In ogni caso, si ritiene che il Codice Etico di Gruppo e i principi etico-comportamentali su cui si fonda il Modello della Società nonché la sua struttura di governance siano idonei anche a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato.

Si riportano, di seguito, le Attività Sensibili individuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il riferimento ai relativi paragrafi della Parte Speciale del Modello in cui le Attività Sensibili sono disciplinate.

Protocollo di riferimento	Attività sensibile
1. <i>Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	- gestione delle attività correlate alla tenuta dei rapporti in occasione di adempimenti e visite ispettive e/o accertamenti o riscossioni coattive dell'amministrazione finanziaria; - gestione delle attività correlate alla tenuta dei rapporti in occasione di adempimenti e visite ispettive e/o accertamenti di funzionari pubblici in materia previdenziale e assistenziale; - gestione delle attività correlate alla tenuta dei rapporti in occasione di adempimenti e visite ispettive e/o accertamenti dell'autorità competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione collegati all'attività caratteristica (autorizzazioni per operare, certificazioni, adempimenti, ecc.).

Protocollo di riferimento	Attività sensibile
2. <i>Gestione delle risorse umane</i>	- ricerca, selezione e assunzione del personale; - gestione amministrativa del personale, delle trasferte e rimborsi spese; - gestione dei piani di sviluppo del personale e dei benefit aziendali; - definizione dei bisogni formativi e formazione del personale.
3. <i>Gestione della contabilità, predisposizione del bilancio e gestione degli affari societari</i>	- gestione della contabilità; - predisposizione del bilancio d'esercizio e del reporting package per il consolidato; - gestione degli affari societari; - gestione delle operazioni straordinarie (fusioni, acquisizioni e cessioni di partecipazioni, ecc.).
4. <i>Gestione dei flussi monetari e finanziari</i>	- predisposizione e registrazione dei pagamenti; - monitoraggio e registrazione degli incassi; - gestione della piccola cassa; - predisposizione e verifica delle riconciliazioni bancarie; - gestione dei rapporti con gli istituti di credito.
5. <i>Gestione della fiscalità</i>	- monitoraggio della normativa di riferimento e delle scadenze fiscali; - calcolo e contabilizzazione delle imposte dirette e indirette; - predisposizione e presentazione delle dichiarazioni fiscali (imposte dirette e indirette); - gestione delle ritenute d'acconto; - liquidazione e versamento delle imposte e delle ritenute d'acconto; - gestione dei rapporti con il consulente fiscale incaricato; - archiviazione.
6. <i>Gestione dei rapporti infragruppo</i>	- gestione dei rapporti e dei contratti infragruppo.
7. <i>Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione</i>	- gestione dei rapporti con Sindaci e Revisori.
8. <i>Gestione dei contenziosi</i>	- gestione del contenzioso (civile, penale, amministrativo, giuslavoristico e fiscale).
9. <i>Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze</i>	- ricerca, selezione e qualificazione dei fornitori; - gestione ed emissione degli ordini di acquisto / contratti / ordini di servizi; - monitoraggio delle merci/servizi ricevuti e gestione registrazione fatture passive; - partecipazione a procedure di gara per l'acquisto di beni, aziende, partecipazioni (ad esempio acquisto di partecipazioni /impianti); - gestione degli appalti.
10. <i>Gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni</i>	- gestione degli omaggi; - gestione delle erogazioni liberali e delle sponsorizzazioni.
11. <i>Gestione dei sistemi informativi</i>	- gestione dei sistemi informativi aziendali.

Protocollo di riferimento	Attività sensibile
12. Gestione dei rapporti con gli Enti Certificatori	- gestione dei rapporti con gli Enti Certificatori.
13. Salute e sicurezza sul lavoro	- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro nonché ad agenti chimici, fisici e biologici; - valutazione dei rischi e predisposizione delle relative misure di prevenzione e protezione conseguenti, metodologia adottata e mappatura dei fattori di rischio individuati; - attività di natura organizzativa, comprese emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; - gestione degli appalti e delle forniture; - attività di sorveglianza sanitaria; - informazione, formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; - sistemi di registrazione implementati; - sorveglianza e sistema disciplinare.

2.3.6 Principi generali di controllo

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato principi generali di controllo applicabili per tutte le Attività Sensibili.

Si tratta, in particolare, dei seguenti:

- trasparenza: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- separazione delle funzioni/poteri: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- adeguatezza delle norme interne: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- tracciabilità/documentabilità: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

2.3.7 Contratti di servizio intercompany

Alcune delle Attività Sensibili individuate potrebbero essere svolte ad opera di Funzioni aziendali appartenenti ad altre Società del Gruppo, sulla base di contratti di servizio infragruppo. Nell'esecuzione di questi contratti, la Società erogante il servizio deve:

- attenersi ai principi etico-comportamentali definiti uniformemente a livello di Gruppo e fatti propri da ciascuna Società del Gruppo con l'adozione del Codice Etico di Gruppo;
- applicare un sistema di controllo interno che tuteli dalla possibile commissione di illeciti previsti dal Decreto;
- impegnarsi a rispettare il Modello della Società (con particolare riferimento ai principi di comportamento e di controllo applicabili rispetto all'Attività Sensibile svolta per conto della Società stessa).

2.4 **Diffusione del Modello**

2.4.1 Premessa

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Fiori Metalli e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione di tutti i Destinatari.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le Funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

2.4.2 Formazione ed Informazione del Personale

L'adeguata formazione e la costante informazione del Personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello e nei suoi Allegati rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutto il Personale è tenuto ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il Personale è gestita dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con i responsabili delle altre Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla concreta attuazione dei piani di formazione.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello e del Codice Etico (e di ogni successiva versione aggiornata) è comunicata, tramite e-mail, in cui è riportato il rimando alla sezione del sito internet della Società in cui è possibile consultare il Modello in vigore e il Codice Etico, a tutti i dipendenti in forza. Ai nuovi assunti viene comunicato all'atto dell'assunzione. Contestualmente, agli stessi viene fatto sottoscrivere un modulo con il quale si richiede di prendere visione del Modello e del Codice Etico e di impegnarsi ad osservarne i contenuti. Copie elettroniche del Modello e del Codice Etico sono inoltre rese disponibili nella cartella SharePoint aziendale. La Parte Generale del Modello e il Codice Etico sono rese disponibili anche sul sito internet del Gruppo;
- una specifica attività di formazione, finalizzata ad agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico. Tale attività formativa obbligatoria è documentata e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche, nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento. L'attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in base al ruolo e al grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili dei dipendenti.

2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Fiori Metalli prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture (di seguito, per brevità, anche i "Terzi").

In particolare, le Funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, informano i soggetti Terzi, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte di Fiori Metalli, del Modello e del Codice Etico, invitandoli a prenderne visione sul sito internet di Gruppo (dove sono rese disponibili sia la Parte Generale del Modello sia il Codice Etico di Gruppo) nonché dell'esigenza che il loro comportamento si conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

Nei contratti conclusi dalla Società con Terzi è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con il D.Lgs. 231/2001, con il Codice Etico di Gruppo e, ove opportuno, con la Parte Generale del Modello adottato da Fiori Metalli o anche la Parte Speciale, per quanto applicabile; inoltre, tali contratti prevedono che la violazione di tale obbligo possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi del Codice Civile italiano o di analoga disposizione, ove esistente, ai sensi della diversa legge applicabile.

2.4.4 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza, ad esempio, di:

- modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;

- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, i Responsabili aziendali possono provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, previa autorizzazione del Presidente, il quale ne riferisce senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

3 L'Organismo di Vigilanza

3.1 Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'affidamento dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è demandato all'Organismo di Vigilanza (organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo).

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente dell'ente e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Il requisito della professionalità si traduce nelle capacità tecniche dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni rispetto alla vigilanza del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice Aziendale. In particolare, l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

3.2 Individuazione, nomina, cessazione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, la cui nomina è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Fiori Metalli ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo pluri-soggettivo composto da 3 (tre) membri individuati tra soggetti aventi le caratteristiche di onorabilità, professionalità, indipendenza e autonomia.

Si tratta di:

- (i) un professionista esterno, ingegnere ambientale, con qualifica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- (ii) due professionisti esterni, commercialisti in qualità di componenti.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

L'Organismo resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato alla sua scadenza.

In occasione della nomina, il Consiglio di Amministrazione determina le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché in compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso che deve essere effettuata con prima delibera utile del Consiglio di Amministrazione.

Se, nel corso della carica, l'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

L'eventuale revoca dei componenti dell'OdV può essere disposta, oltre che per le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate, solo per giusta causa per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese:

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una sentenza di patteggiamento passata in giudicato, ove risulti espressamente dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. D) del Decreto stesso;

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

3.3 Casi di ineleggibilità e di decadenza

La nomina quale componente dell'Organismo è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di successiva decadenza del componente dell'OdV:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:

- intrattenere significativi rapporti d'affari con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- avere rapporti con o far parte del nucleo familiare di un componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il terzo grado;
- risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva 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;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato 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 ad un anno;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

3.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, all'Organismo di Vigilanza della Società sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sulla reale adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per lo svolgimento delle funzioni sopra indicate, vengono attribuiti all'OdV i seguenti compiti e poteri:

- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società;
- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e dalle procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con i Responsabili aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- richiedere ai Responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in Attività Sensibili, le informazioni ritenute rilevanti, al fine di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai Responsabili interessati eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello e/o dalle procedure aziendali o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;

- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, fermo restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'OdV è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui venga a conoscenza durante l'espletamento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti previsti dal presente Modello e con le modalità previste dallo stesso.

3.5 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna un budget di spesa annuale all'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

3.6 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

3.6.1 Whistleblowing e obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità al comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e, alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, il Modello richiama, i canali di segnalazione interna adottati, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante nonché il sistema disciplinare applicabile al riguardo.

In particolare, la Società ha implementato un canale interno di segnalazione che soddisfa i requisiti del D.Lgs. 24/2023 e ha adottato la procedura "Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)" che definisce le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni e che deve essere considerata parte integrante del presente Modello.

Tutti i destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente e in buona fede, oltre ad ogni altra violazione espressamente prevista da tale procedura, le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;

- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico di Gruppo e/o nel Modello, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate ,come previsto dalla procedura “Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)” e a cui si rimanda per ogni dettaglio -, esclusivamente attraverso la piattaforma informatica dedicata, raggiungibile al [link https://segnalazioni.whistlelink.com](https://segnalazioni.whistlelink.com).

Alle segnalazioni effettuate attraverso tale piattaforma ha accesso esclusivamente il “Gestore delle segnalazioni” appositamente nominato.

Attraverso la piattaforma, le segnalazioni possono essere effettuate:

- in forma scritta, compilando un form che riporta una serie di domande guidate; oppure
- oralmente, attraverso un sistema di messaggistica vocale.

Il segnalante ha comunque il diritto di essere sentito/intervistato di persona dal Gestore delle segnalazioni su sua espressa richiesta. Inoltre, la piattaforma ha a disposizione un sistema di messaggistica integrato per eventuali scambi di informazioni tra il segnalante e il Gestore delle segnalazioni.

È necessario che la segnalazione, che può essere anche anonima, sia, oltre che fondata, il più possibile circostanziata al fine di consentirne la verifica e le indagini successive.

La trasmissione della segnalazione attraverso il canale dedicato avviene nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e privacy e con modalità idonee a tutelare il segnalante, gli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

I segnalanti in buona fede, nonché gli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Chiunque, compreso l'OdV, dovesse ricevere una segnalazione per errore, la dovrà trasmettere al Gestore delle segnalazioni entro 7 giorni, utilizzando la piattaforma informativa dedicata (riportando tutte le informazioni disponibili e allegando gli eventuali documenti trasmessi dal Segnalante), dandone prontamente comunicazione al Segnalante ed eliminando successivamente ogni informazione e documento ricevuti.

Si rimanda al paragrafo 4.4 della procedura “Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)” per maggiori dettagli in merito alle tutele e protezioni previste e alle azioni da intraprendere nel caso si ritenga di aver subito ritorsioni.

Costituiscono condotte sanzionabili, coerentemente con le previsioni del sistema sanzionatorio di cui al successivo par. 4 e nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità:

- la commissione, anche tentata o minacciata, di qualsiasi ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (si vedano le esemplificazioni di ritorsione richiamate espressamente nel D.Lgs. 24/2023);
- la messa in atto di azioni o comportamenti finalizzati a ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione;

- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata, delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti meritevoli di tutela, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione ;
- la mancata istituzione o l'interruzione dei canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione – o l'adozione non conforme alle previsioni del D.Lgs. 24/2023 - delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- la mancata effettuazione di attività di verifica riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la mancata immediata trasmissione di una segnalazione whistleblowing al Gestore delle Segnalazioni, laddove la stessa sia stata ricevuta erroneamente, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante e del contenuto della segnalazione.

Anche la condotta del segnalante in mala fede è passibile di sanzione disciplinare, qualora sia accertata la sua responsabilità penale, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il Gestore delle segnalazioni valuta le segnalazioni ricevute, i casi in cui è necessario attivarsi e le attività da porre in essere, mantenendo informato al riguardo il segnalante, come meglio dettagliato nella procedura "Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)" a cui si rimanda.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito ad atti, comportamenti od eventi che potrebbero determinare una violazione dello stesso o che, più in generale, siano rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di ottemperare a tali obblighi, il Gestore delle segnalazioni, assicurando il rispetto dei criteri di riservatezza, privacy e tutela previsti dal D.Lgs. 24/2023, deve comunicare tempestivamente all'OdV ogni segnalazione rilevante ai fini 231 che abbia ricevuto (anonimizzando i contenuti), tenendolo aggiornato anche in merito agli esiti dell'istruttoria.

Inoltre, per consentire all'OdV di vigilare sul corretto funzionamento dei canali di segnalazione - che rappresentano una componente importante del Modello 231 - il Gestore delle segnalazioni deve fornirgli periodicamente un'informativa, statistica e anonimizzata, in merito a tutte le segnalazioni (numero di segnalazioni ricevute, numero di segnalazioni ricevute rilevanti ai fini whistleblowing, oggetto generico delle segnalazioni, numero di segnalazioni archiviate, numero di segnalazioni per cui sia stata avviata un'istruttoria, esito dell'istruttoria, etc.).

Oltre all'informativa sulle segnalazioni in capo al Gestore delle segnalazioni, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV, da parte dei Responsabili aziendali di volta in volta interessati, le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generali"):

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;

- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione;
- anomalie o criticità riscontrate nello svolgimento delle Attività Sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni significativamente svolte nell'ambito delle Attività Sensibili;
- i mutamenti intervenuti nelle Attività Sensibili;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- eventuali osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo interno;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale, indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

In capo a ciascun Responsabile aziendale, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, tempestivamente o su base periodica, i dati e le informazioni formalmente richiesti nel Modello o mediante comunicazione (c.d. "informazioni specifiche").

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@gruppofiori.it.

Ogni informazione o segnalazione prevista è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e / o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nell'attuale normativa in materia di gestione di dati personali.

A carico dei componenti dell'Organismo vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del loro mandato salvo che nei confronti dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale della Società.

3.6.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione (e, per conoscenza, al Collegio Sindacale).

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione (e, per conoscenza, al Collegio Sindacale):

- con cadenza semestrale, una relazione informativa dell'attività svolta, comprensiva del piano delle attività che intende svolgere nel semestre/esercizio successivo;
- tempestivamente una comunicazione relativa ad eventuali criticità sorte, laddove rilevanti, e/o violazioni accertate del Modello (con presunta commissione di reati).

L'Organismo potrà richiedere di essere sentito dai suddetti organi ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con gli stessi. Del pari, detti organi hanno facoltà di convocare l'Organismo qualora lo ritengano opportuno. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali è custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

4 Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

4.1 Principi generali

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione delle norme contenute nel Modello e nei relativi Allegati da parte dei Destinatari costituisce una condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dagli Allegati sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e negli Allegati lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

4.2 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nei suoi Allegati costituiscono inadempimento contrattuale.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore il settore Terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito, per brevità, anche il "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, anche lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

A titolo esemplificativo, fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Fiori Metalli, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle Attività Sensibili individuate:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme e procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazioni" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la messa in atto di una o più condotte sanzionabili di cui al precedente paragrafo 3.6.1. in violazione della disciplina whistleblowing;
- la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema "231" e "whistleblowing" promosse dalla Società.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo alla gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello Organizzativo.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- della rilevanza degli obblighi violati;
- dell'entità del danno derivante alla Società;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- di eventuali simili precedenti disciplinari.

Ad ogni notizia di violazione del Modello o dei suoi Allegati, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

L'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del Datore di Lavoro con il supporto della Direzione del Personale.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle regole comportamentali e procedurali previste dal Modello e/o dai suoi Allegati (incluse le violazioni della disciplina whistleblowing di cui al precedente paragrafo 3.6.1) da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione delle regole comportamentali e procedurali previste dal Modello e/o dai suoi Allegati (incluse le violazioni della disciplina whistleblowing di cui al precedente paragrafo 3.6.1) da parte di uno o più degli Amministratori di Fiori Metalli, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Fiori Metalli (o, in sua vece, il Vicepresidente) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Nel caso di violazione delle regole comportamentali e procedurali previste dal Modello e/o dai suoi Allegati da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci affinché adottati le misure più idonee previste dalla legge.

4.6 Misure nei confronti di Terzi (collaboratori, agenti, partner d'affari, consulenti esterni ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società)

L'adozione, da parte di terzi, di comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/2001 e con i principi ed i valori contenuti nel Modello (ove applicabile) e nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.