

Ed. 1 - 2025

Preparato da studio LegalMente (Milano)

Verificato ed approvato da CdA Delibera del 04/06/25

Modello di organizzazione gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. 231/2001



F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento S.p.A.

Via dei Lavoratori, 118/120 - 20092 Cinisello Balsamo (MI)

Tel. +39 02 6124951 - www.fasitaly.com - info@fasitaly.com

P.I./C.F. 05854380150 - Reg. Impr. Trib. Milano 195276-5505-26

Sommario

1. PARTE GENERALE	3
1.1 - Il decreto legislativo n. 231/2001	3
1.1.1 - Premessa	3
1.1.2 - Il regime di responsabilità previsto dal decreto legislativo 231/2001	3
1.1.3- Esimenti dalla responsabilità	3
1.1.4 - Sanzioni applicabili	4
1.2 - Il modello adottato da F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA	4
1.2.1 - La società	4
1.2.2 - Oggetto e finalità del modello	5
1.2.3 - Struttura del modello	7
1.2.4 - Modifiche ed integrazioni del modello	8
1.2.5 - Obbligo di conoscenza del modello	8
1.3 - L'Organismo di Vigilanza	8
1.3.1 - Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	8
1.3.2 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	9
1.3.3 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza	11
1.3.4- Informazioni all'Organismo di Vigilanza	12
1.4 - Formazione e informativa	14
1.5 - Sistema disciplinare	15
1.6 - Sanzioni	16
1.6.1 - Sanzioni a carico dei dipendenti	16
1.6.2 - Misure a carico dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale	17
1.6.3 - Misure a carico di terzi (consulenti, fornitori e partner)	17
1.6.4 - Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza	17
1.7 - Modello e codice etico	18
1.8 - Segnalazioni di violazioni al modello - Whistleblowing	18

- 1 - Parte generale

1.1 – Il decreto legislativo n. 231/2001

1.1.1 – Premessa

Il presente documento viene redatto ai sensi di quanto previsto:

- dalla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla protezione degli interessi finanziari della Comunità Economica Europea,
- dalla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali nell'ambito della Comunità Economica Europea e degli Stati Membri,
- dalla Convenzione OECD del 21 novembre 1997 per la lotta contro la corruzione dei pubblici ufficiali esteri nelle transazioni internazionali,
- dal decreto legislativo n. 231/2001 e successive integrazioni (d'ora innanzi il Decreto).

La finalità del presente documento è quella di individuare un modello di organizzazione societaria finalizzato alla prevenzione dei reati individuati nel Decreto.

1.1.2 – Il regime di responsabilità previsto dal decreto legislativo 231/2001

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive integrazioni (di seguito il "Decreto"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni"*, entrato in vigore il 4 luglio 2001, è stato introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente a quella penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità personale della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati siano stati commessi.

1.1.3 – Esimenti dalla responsabilità

Il Decreto prevede una specifica esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) ha affidato, ad un organo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente eludendo il modello;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, il Decreto prevede inoltre che i Modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.1.4 - Sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare, le principali sanzioni interdittive concernono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.2 - Il modello adottato da F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA

1.2.1 - La società

Sede e oggetto statutario

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA (C.F. 05854380150- numero REA 1042062), con sede legale in 20122 Milano, Piazzetta Umberto Giordano 4, costituita in data 28 Maggio 1980 e iscritta alla Sezione Ordinaria del Registro Imprese di Milano, Monza Brianza Lodi in data 13 giugno 1980, è una società che ha per oggetto: *"la produzione, la lavorazione, il commercio*

in Italia e all'estero e la messa in opera di strutture portanti, macchine, attrezzature, merci e prodotti siderurgici e affini, similari e complementari, anche non metallici e di metalli grezzi e semilavorati ferrosi e non ferrosi, nonché l'esercizio per conto terzi, in qualità di agente, commissionaria, rappresentante o in altra forma".

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA svolge, inoltre, l'attività di "organizzazione di corsi di formazione del personale".

Tutte le attività sopra elencate vengono svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio e con le necessarie autorizzazioni e concessioni amministrative.

Per lo svolgimento dell'attività sociale, F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA può compiere tutti gli atti e tutte le operazioni contrattuali, commerciali, immobiliari e finanziarie ritenute utili, fra cui, l'acquisto e la cessione a qualunque titolo di complessi aziendali, rami di azienda, brevetti, know-how ed in genere di beni immateriali di qualunque specie e tipo. Assunzione di partecipazioni ed interessenze in imprese collettive e/o individuali affini, con esclusione di attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma nei confronti del pubblico, nonché delle altre attività riservate.

Profilo

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA è una società leader in Italia per la progettazione, costruzione e commercializzazione di prodotti per sollevamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: paranchi elettrici, pneumatici e manuali, gru a bandiera, impianti sospesi, gru a portale, monorotaie, argani elettrici, idraulici e manuali per sollevamento e trazione, funi di acciaio, tiranti di fune con teste fuse, bussole e capicorda, applicazioni in fune per controventature e tensostrutture, brache di fune, funi e accessori di acciaio inossidabile per nautica e architettura, ganci, grilli, tenditori, morsetti, redance, brache di catena e accessori g8, g10, g12 e inossidabili, bozzelli, pulegge e taglie, golfari e punti di ancoraggio, brache di poliestere, sistemi per l'ancoraggio dei carichi, morse per sollevamento, apparecchi a depressione, sollevatori magnetici, dinamometri, bilancini e distanziatori di carico, dispositivi anticaduta.

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA fornisce, inoltre, servizi di formazione e addestramento per la sicurezza sul lavoro e verifiche periodiche delle attrezzature per sollevamento. La società dispone di un capitale sociale interamente versato di 2.000.000,00 di euro, costituito da azioni ordinarie.

La società ha due unità locali con sede in Cinisello Balsamo (MI) utilizzate come deposito e recapito amministrativo ed è dotata di Consiglio di amministrazione e Collegio sindacale.

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA è dotata della certificazione di qualità ISO 9001.

1.2.2 - Oggetto e finalità del modello

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA ha adottato il presente Modello di Organizzazione e di Gestione parallelamente alla emanazione di un Codice Etico, ritenendo che

l'insieme di tali documenti, al di là delle prescrizioni di legge, costituisca un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e degli altri soggetti alla stessa legati (collaboratori, consulenti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo direttivo di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA, nell'approvare il Modello, ha in corso la costituzione dell'Organismo di Vigilanza, attribuendogli i compiti stabiliti dal Decreto. L'Organismo di Vigilanza può farsi assistere da altri soggetti, tra cui i revisori interni, la funzione del personale, consulenti legali. Il Modello si fonda su un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla commissione dei reati contemplati dal Decreto, per prevenirne od impedirne la commissione. Tale sistema di procedure organizzative operative e di attività di controllo nella sostanza:

- individua le aree ed i processi fonti di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);
- definisce un sistema organizzativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

I) un sistema normativo – composto dal Codice Etico della Società – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "sensibili";

II) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

III) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di controllo sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello, in conformità al Decreto, sono pertanto quelle di:

I) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;

II) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di F.A.S. Funi e Attrezzature

per Sollevamento SPA nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello anche di sanzioni nei confronti di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA;

III) ribadire che F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA intende attenersi.

1.2.3 - Struttura del modello

Il Modello si compone di una *"Parte Generale"* e da una *"Parte Speciale"* predisposta per le differenti tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

Ciascuna *"Parte speciale"* è strutturata secondo il seguente schema:

- le fattispecie di reati che sono considerati appartenere alla parte speciale
- le attività che risultano sensibili di commissione dei reati considerati ed il sistema dei controlli che sono stati attivati per ridurre il rischio di commissione dei reati considerati, in particolare anche attraverso il richiamo a procedure del sistema di qualità implementate o previste ex novo. Le procedure così richiamate divengono ad ogni effetto parte integrante del presente Modello ed acquisiscono portata cogente erga omnes anche ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare interno.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la *"Parte Generale"* ha un contenuto sostanzialmente invariabile, le diverse *"Parti Speciali"*, in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa - quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto - potrà rendere necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori *"Parti Speciali"*.

F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA, già prima dell'adozione del presente Modello, anche nel contesto delle procedure relative al sistema qualità, ha inteso innanzitutto dotarsi di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri di autorizzazione e di firma coerenti con responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e sulla separazione dei compiti.

L'applicazione del Modello viene garantita anche mediante la definizione di regole generali e di idonee procedure per disciplinare i processi delle diverse aree aziendali, soprattutto quelle a maggior rischio di commissione dei reati, nonché da un sistema disciplinare.

1.2.4 - Modifiche ed integrazioni del modello

Le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi ovvero in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello e/o integrazioni consistenti nella:

- I) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- II) revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societarie che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- III) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- IV) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

1.2.5 - Obbligo di conoscenza del modello

È obbligo di tutto il personale (Direzione, Dirigenti, dipendenti e collaboratori) e di ogni altro soggetto che, a qualunque titolo, abbia rapporti con F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA conoscere e rispettare il Codice Etico e il presente Modello.

1.3 - L'Organismo di Vigilanza

1.3.1 - Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA ha ritenuto di procedere, dopo l'approvazione del presente Modello, alla nomina un Organismo di Vigilanza composto da un numero di membri variabile da 1 a 3, sia interni che esterni alla società.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto di altre funzioni aziendali di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto.

L'Organismo di Vigilanza della Società si avvale anche del supporto delle strutture aziendali specializzate a cui viene affidato il compito di esaminare le richieste di controllo e vigilanza dallo stesso inoltrate, nonché dalle altre unità aziendali di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento

SPA che possono essere definite a rischio ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza nominato da F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA, in linea con le disposizioni del Decreto, e precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli articoli 6 e 7, e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- *autonomia e indipendenza.* I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- *professionalità.* L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- *continuità d'azione.* L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

1.3.2 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'Organismo di Vigilanza, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

- vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente all'organo direttivo.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento dello stesso, che peraltro risulta integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza dovrà attivarsi affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Su di un piano più operativo, le suindicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

- a) effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale approvato dall'organo direttivo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:
 - I. affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;
 - II. affinché i principi etici siano rispettati;
 - III. sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.
- b) segnalare eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il *Management* provveda ad implementare le misure correttive;
- c) suggerire procedure di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente, come rimanga in capo al *Management* della Società ed agli organi sociali specificatamente deputati, la rispettiva responsabilità di controllo delle attività sociali;
- d) avviare indagini interne straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;
- e) verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla società;
- f) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti ed i collaboratori predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari di formazione;
- g) coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali, e se del caso con gli altri organi sociali deputati alla vigilanza, per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, ecc.). In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società, e se del caso con gli altri organi sociali deputati alla vigilanza, per i diversi profili specifici;
- h) coordinarsi con le altre funzioni aziendali e societarie:
 - I. per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le funzioni aziendali dovranno comunicare per iscritto i nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione non già a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza;
 - II. per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - III. per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
 - IV. per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

- i) richiedere di mantenere aggiornato il Modello, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società e/o a differenti esigenze aziendali;
- l) richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio, e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del *management* e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- m) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- n) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

Per le finalità su indicate, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e regolamenti, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di un budget adeguato all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.) e deve avere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate.

Infine, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, le modalità di convocazione, l'Organismo di Vigilanza stesso dovrà emanare un regolamento a disciplina di tali aspetti, da ratificarsi da parte del Consiglio di amministrazione della società.

1.3.3 - Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, osserverà due linee di *reporting* con diverso riferimento temporale:

- A) *reporting* periodico con cadenza almeno annuale al Consiglio di amministrazione della società.
- B) *reporting* in base a necessità verso l'Organo amministrativo della società.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo al Consiglio di amministrazione della società, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'Organismo di Vigilanza nei confronti del Consiglio di amministrazione della società ha la responsabilità di:

- comunicare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;

- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare il Consiglio di amministrazione della società, in merito all'attuazione del Modello da parte di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA.

La convocazione dell'Organismo di Vigilanza potrà essere chiesta, in qualsiasi momento, dal Consiglio di amministrazione, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare volta per volta nello svolgimento dell'attività di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:
 - I) acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - II) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al CDA richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

1.3.4 - Informazioni all'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza con le modalità stabilite nelle procedure di controllo.

A tal fine, F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA si dota di "canali informativi dedicati" per facilitare l'afflusso di informazioni, segnalazioni e comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti e gli Organi societari dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico ovvero con il Modello. La

mancata segnalazione costituirà infrazione disciplinare.

I dipendenti avranno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello commesse dai propri colleghi, nonché di quelle eventualmente commesse da soggetti apicali. Consulenti e collaboratori in genere saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e con le modalità che, ove possibile, dovranno essere previste contrattualmente.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e non anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Le informative acquisite dall'Organismo di Vigilanza saranno trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana, del diritto di difesa e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- la tutela dei diritti di enti/società e persone in relazione alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e che siano risultate infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Le procedure, aperte d'ufficio o a seguito delle già menzionate segnalazioni, dovranno essere repertorate secondo ordine cronologico dall'Organismo di Vigilanza in apposito registro dallo stesso conservato e la relativa documentazione dovrà essere raccolta in separati fascicoli aventi numerazione progressiva corrispondente a quella di repertorio.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'Organismo di Vigilanza quelle riguardanti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- c) provvedimenti e/o notizie, relative a F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) le richieste di assistenza legale inoltrate dall'amministratore, dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;

- g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;
- h) le operazioni atipiche, le relazioni della società di revisione e dell'organo direttivo di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA;
- i) le informazioni, di qualsiasi natura e da chiunque provenienti, concernenti indagini o procedimenti, civili, amministrativi, tributari e/o penali aventi attinenza con i reati previsti dal Decreto e con le specifiche attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- m) L'Organismo di Vigilanza potrà proporre all'organo direttivo eventuali modifiche alla casistica suindicata.

All'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA e qualsiasi modifica ad esso riferita.

1.4 - Formazione e informativa

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Direzione di F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA gestirà, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, l'attività di formazione del personale.

La formazione del personale della Società e dei collaboratori dovrà avvenire attraverso la diffusione del presente Modello e del Codice Etico, con le modalità di cui in seguito:

Personale dirigente e dipendente:

La formazione del personale dirigente e dipendente prevede la consegna o l'invio, anche tramite e-mail, del Codice Etico e del Modello adottato dalla Società.

Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate all'informazione a tutto il personale circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

A tutti i nuovi assunti, verrà comunicato dover poter consultare il Codice Etico e il Modello.

Viene garantito il diritto di accesso dei dipendenti al testo integrale del Modello, sia in forma cartacea che elettronica.

A tutti i componenti della società verrà consegnata copia del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di impegno all'osservanza degli stessi.

Informativa a collaboratori esterni e terze parti:

Dovranno essere forniti a soggetti esterni a F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA. (Rappresentanti, Agenti, Consulenti, ecc.) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA sulla base del Modello e del Codice Etico.

Per quanto possibile tali informative e le misure adottate per prevenire i reati di cui al Decreto, dovranno formare oggetto di sottoscrizione di apposite clausole contrattuali con gli stessi.

Ai collaboratori verrà data specifica informativa nella lettera di instaurazione del rapporto di collaborazione, e verrà trasmesso, con vincolo di accettazione in forma espressa, il Codice Etico della Società. Inoltre, il Codice Etico verrà menzionato nella documentazione promozionale della società.

La Società, previa proposta dell'Organismo di Vigilanza, potrà, inoltre:

- fornire ai collaboratori adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel presente Modello;
- dotare i collaboratori di testi contenenti le clausole contrattuali utilizzate al riguardo.

1.5 - Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'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 determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte da F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte.

In tale direzione, F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA si avvarrà di un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- il sistema disciplinare sarà diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- il sistema disciplinare individuerà esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, per il caso in cui questi ultimi si rendessero responsabili di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- il sistema disciplinare dovrà prevedere una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale;
- il sistema disciplinare introdurrà idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

1.6 - Sanzioni

1.6.1 - Sanzioni a carico dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, nonché la violazione dei doveri relativi alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro e dei reati ambientali sono definiti come illeciti disciplinari.

Nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente e dal CCNL si prevede che:

a) è sanzionato con il RIMPROVERO SCRITTO il lavoratore che adotti un comportamento non conforme o in contrasto con i principi, doveri e norme comportamentali previsti dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle procedure aziendali. Ciò sempre che si tratti di prima violazione riscontrata e che la stessa non debba essere punita con una sanzione più grave in relazione alla gravità e all'entità delle conseguenze ricadenti sulla Società e provocate dal comportamento del lavoratore;

b) è sanzionato con la MULTA, con un massimo di tre giorni di retribuzione, il lavoratore che tenga un comportamento non conforme o in contrasto con i principi, doveri e norme comportamentali previsti dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle procedure aziendali, qualora sia stata precedentemente riscontrata, in capo allo stesso, un'altra violazione alle disposizioni previste dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle procedure aziendali. Qualora l'altra violazione venga accertata nei sei mesi precedenti all'ultima, il lavoratore incorrerà direttamente nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di tre giorni di lavoro effettivo;

c) è sanzionato con la SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, da 1 a 10 giorni, il lavoratore che, nel violare i principi, doveri e norme comportamentali previsti dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle procedure aziendali, arrechi un danno alla Società, anche solo potenziale o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo relativamente alla configurazione dei reati sanzionati dal Decreto;

d) è sanzionato con il LICENZIAMENTO il lavoratore che abbia assunto una condotta in violazione alle prescrizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, penalmente rilevante e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Incorre, altresì, in tale sanzione il lavoratore che tenga ripetuti comportamenti in violazione alle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico dovendosi ravvisare nella recidività delle violazioni atti che minano gravemente il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o 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 consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- delle altre particolari circostanze, aggravanti o esimenti, che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda le modalità di accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si rinvia alle norme generali previste dalla Legge 300/1970 e dal Codice Disciplinare Aziendale della Società.

1.6.2 - Misure a carico degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'adozione dei provvedimenti che si renderanno necessari o di volta in volta opportuni sulla base delle fattispecie concrete.

1.6.3 - Misure a carico di terzi (consulenti, collaboratori, controparti contrattuali)

La violazione da parte dei terzi (non legati da vincolo organico o di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico al controllo e alla vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al Codice Etico e al Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In ogni caso, dovrà restare salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico.

In caso di violazione delle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, o di tenuta, nello svolgimento di attività sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, è prevista una formale informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, per l'opportuna valutazione, e affinché vengano adottati - ove ne ricorrano i presupposti anche alla luce delle disposizioni del codice civile - i necessari provvedimenti. Delle valutazioni svolte e delle eventuali azioni intraprese verrà data informativa allo stesso Organismo di Vigilanza.

1.6.4 - Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, delle procedure aziendali, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza del Consiglio di amministrazione della società.

1.7 - Modello e codice etico

Il Codice Etico ed il Modello sono due strumenti complementari ed integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale cui F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA intende uniformarsi, anche indipendentemente da quanto stabilito dal Decreto.

Il Modello risponde, invece, più specificatamente, alle prescrizioni contenute nel Decreto, ha portata ristretta nell'ambito aziendale e tende a prevenire quelle particolari tipologie di rischi/reati previsti dal Decreto stesso.

1.8 - Segnalazioni di violazioni al modello – Whistleblowing

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*, ha allargato in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing già disciplinato dalla Legge n. 179/2017.

Per tale ragione, F.A.S. Funi e Attrezzature per Sollevamento SPA attua un'apposita procedura, che del presente Modello è parte integrante, al fine di disciplinare la protezione dei soggetti che segnalano violazioni del Modello e/o di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.