



## **Modello Organizzativo**

**D. Lgs. 231/2001**

**Ferlog S.r.l.**

## PREMESSA

Ferlog S.r.l. è una Società operante nei settori: logistica; facchinaggio; manutenzione, costruzione e revamping di materiale rotabile ferroviario e non, degli impianti del materiale rotabile; traslochi.

Ferlog S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, collaboratori e terze parti ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito come Modello 231/2001) adottato da Ferlog S.r.l. è composto da:

- I. una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate;
- II. Appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal D. Lgs. 231/2001;
- III. vari Allegati o Parti Speciali;
- IV. due parti Riservate, gestite dall'organismo di Vigilanza, che contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori "Governance" e "Unità Operative", che fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della Società;
- V. Il Codice Etico;
- VI. Il Sistema Disciplinare.

Il presente Modello 231/2001, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, ha come punti di riferimento:

- I. Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" pubblicato il 19 febbraio dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili
- II. la Circolare GDF n. 83607/2012-Vol.III;
- III. le Linee Guida di Confindustria 2014;
- IV. i documenti CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);
- V. gli I.S.A. Italia riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- VI. i Principi di Pratica Professionale in materia di Revisione Contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento CoSO Report I;
- VII. il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del D. Lgs. n. 81/2008 e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL.
- VIII. Il Regolamento UE 679/2016 e il D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.

## INTRODUZIONE

Questo documento descrive il modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto e adottato da Ferlog S.r.l. ai sensi del D. Lgs 231/2001 per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso Decreto.

## DEFINIZIONI

Attività sensibili: Processo o attività all'interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; in altri termini, nell'ambito di tali processi/attività si potrebbero in linea teorica prefigurare le condizioni o le occasioni per la commissione dei reati.

Autorità: Autorità giudiziarie, di controllo o vigilanza.

Amministratore: Amministratore unico di Ferlog.

Codice Etico: il Codice Etico di Ferlog S.r.l.

D. Lgs. 231/2001 (Decreto): Il Decreto legislativo di data 08 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", e successive modificazioni.

Modello o MOGC: Il modello di organizzazione, gestione e controllo messo in atto da Ferlog S.r.l. ai sensi dell'art 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001.

Soggetti apicali: Le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art.5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001). In Ferlog S.r.l. tali soggetti sono identificati nell'Amministratore unico.

Sottoposti: Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza del Soggetti apicali (art. 5, comma1, lettera b).

Organismo di Vigilanza: Organo, dotato di poteri autonomi, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231/2001, nonché di segnalare le necessità di aggiornamento.

Procedura: Documento di varia natura (procedura, istruzione, regolamento, ecc.) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.

Reati: Reati a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed espressamente indicati all'interno della stessa norma.

Sistema disciplinare: Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto da Ferlog S.r.l.

Regolamento 679/2016: Il regolamento generale sulla protezione dei dati (in inglese *General Data Protection Regulation*), ufficialmente regolamento (UE) n. 2016/679 e meglio noto con la sigla GDPR, è un regolamento dell'Unione europea in materia di trattamento dei dati personali e di privacy. Il testo, adottato il 27 aprile 2016, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Europea il 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio dello stesso anno, ha iniziato ad avere definitivamente efficacia il 25 maggio 2018.

D.lgs. 196/2003 e s.m.i.: Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del

Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

DPO: Il responsabile per la protezione dei dati è un professionista con conoscenze specialistiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dati.

## DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Decreto”), emesso in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati, abbandonando così la tradizionale concezione dell'irresponsabilità della persona giuridica (*societas delinquere non potest*).

La responsabilità amministrativa della società, che si aggiunge e non sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore, sorge qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'autore del reato.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze, o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico della società sorga quando i reati vengano commessi da:

- A. soggetti in posizione apicale, quali ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- B. soggetti in posizione c.d. subordinata, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche i soggetti esterni alla società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede quali reati<sup>1</sup>:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto);
3. Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
4. Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);

---

<sup>1</sup> Il Manuale è aggiornato con: (i) il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 luglio 2020, in attuazione della legge delega 4 ottobre 2019, n. 117, e recependo quanto previsto dalla direttiva (UE) 2017/1731 del Parlamento europeo e il Consiglio del 5 luglio del 2017, il legislatore ha apportato diverse modifiche sia nel codice penale che in altre norme giuridiche, in materia di lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione.

5. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
6. Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art 25 bis del Decreto);
7. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto);
8. Reati societari (art 25 ter del Decreto);
9. Reati contro la personalità individuale (art 25 quinquies del Decreto);
10. Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto);
11. Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art 25 sexies del Decreto e art 187 quinquies del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 TUF);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto e del D. Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.);
13. Reati in materia di violazione dei diritti d'autore (art 25 novies del Decreto);
14. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
15. Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
17. Reati di razzismo e xenofobia (25 terdecies del Decreto)
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (25 quaterdecies del Decreto)
19. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
20. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies del Decreto);

L'elenco completo dei reati suscettibili, in base al Decreto, di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente e il dettaglio delle categorie di reato per le quali si può ipotizzare la commissione nel contesto operativo della Società è riportato nell'"Appendice" al presente documento.

In base al Decreto, l'ente è responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (c.d. "soggetti in posizione apicale"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale (c.d. "soggetti sottoposti all'altrui direzione", art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto); ma l'ente non ne risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di Reato commesso da un soggetto in posizione apicale e subordinata, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b). Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 sono stati aggiunti i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere: *"a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".*

*I commi 2-ter e 2-quater, inoltre, prevedono che:*

*"2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa."*

Le sanzioni previste dalla legge a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);

- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare), che possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la P.A.;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi; confisca del profitto che l'ente ha tratto dal Reato; □ pubblicazione della sentenza di condanna.

Il 13 novembre 2012 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n.190 del 6 novembre 2012, contenente le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (c.d. "Legge Anticorruzione") che, al comma 77 dell'art.1, apporta talune modifiche alla disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001.

In particolare, sono modificati:

- l'art. 25, al quale viene aggiunto il reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" e che viene, pertanto, ridenominato "Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e Corruzione";
- l'art. 25-ter ("Reati Societari"), al quale viene aggiunto il reato di "corruzione tra privati", rilevante solo con riferimento ai corruttori "attivi" (ovvero applicabile alle società che, a seguito dell'atto corruttivo, conseguono un beneficio o un vantaggio).

Inoltre, occorre segnalare l'aspetto consistente nel generale innalzamento del trattamento sanzionatorio previsto per alcune fattispecie di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001, al fine di potenziare l'efficacia dissuasiva.

Un'altra linea di intervento della "Legge Anticorruzione" si identifica con la "rimodulazione" di talune fattispecie di reato presupposto del D. Lgs. 231/2001; le disposizioni contenute nella L. 190/2012, in particolare, hanno modificato le fattispecie di concussione, che è stata fatta oggetto di uno "spacchettamento", quanto alle due condotte precedentemente contemplate dall'articolo 317 del codice penale, che ora contiene il riferimento alla sola condotta della costrizione (e non anche a quella dell'induzione, oggetto di un'autonoma norma incriminatrice, l'articolo 319- quater del codice penale) e la corruzione per il compimento di un atto di ufficio, di cui all'articolo 318 del codice penale, di cui sono stati mutati la rubrica ("Corruzione per l'esercizio della funzione") ed il contenuto della norma.

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 38/2017 hanno introdotto significative modifiche alla disciplina della "corruzione tra privati" con impatto anche sui reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001, prevedendo un ampliamento rilevante dell'area di punibilità della fattispecie corruttiva in sede privatistica e l'introduzione del reato di "istigazione alla corruzione tra privati".

Da ultimo, nell'ambito della medesima linea di intervento del contrasto alla corruzione con la L. 3/2019, il Legislatore ha previsto:

- l'inasprimento sanzionatorio di alcune fattispecie di reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 (indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato art. 316-ter, corruzione per l'esercizio della funzione art. 318);
- la modifica testuale dell'art. 322-bis c.p. oggi rubricato "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti Internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri";

- la modifica normativa della fattispecie di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346-bis c.p., estendendo la previsione di una responsabilità amministrativa degli enti anche per tale reato;
- l'eliminazione della procedibilità a querela (art. 5 lett. a) e b) L. 3/2019) per i reati di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. e istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 bis c.c.;
- un aumento della durata delle sanzioni interdittive applicabili ex art.9 del D. Lgs. 231/2001 nei casi di condanna dell'ente per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, anche quando subentra la circostanza aggravante del profitto di rilevante entità, corruzione in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità) e nel caso in cui non ricorrano le circostanze di cui all'art. 25 comma 5-bis<sup>2</sup>.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 26 ottobre 2019 è stato pubblicato il Decreto Legge n.124 del 2019: "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per urgenze indifferibili". Successivamente, è stata emanata la Legge 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. n.124/2019, che ha portato numerosi cambiamenti in campo penal-tributario, intervenendo in primo luogo con modifiche al D. Lgs. n. 74/2000 consistenti in un complessivo inasprimento delle pene principali e in una riduzione delle soglie di rilevanza penale delle violazioni fiscali.

Il comma 2 dell'art. 39 del D.L. 124/2019 innova la disciplina della responsabilità amministrativa da reato dell'ente, estendendo l'ambito applicativo del D.lgs. 231/2001 ai seguenti delitti tributari:

- Dichiarazione fraudolenta mediante fatture per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000), per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000), per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- Emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000) per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- Occultamento o distruzione documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000) per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000) per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

Tutte le sanzioni sono aumentate di un terzo se, a seguito del reato tributario, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità. Inoltre, agli enti si applicano anche le seguenti sanzioni interdittive:

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi

---

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 9 comma 1 lett. b) all'art. 25 è aggiunto il comma 5-bis "Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2".

## 1. LE POSSIBILI RISPOSTE DEI SISTEMI 231/2001 ALLA PANDEMIA PER COVID-19

L'11 marzo 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato che il focolaio internazionale di infezione da nuovo coronavirus SARS-COV-2 (c.d. Coronavirus o Covid-19) può essere considerato un fenomeno pandemico.

La dichiarazione di pandemia è stata accompagnata dalla richiesta di adozione da parte delle Nazioni di una specifica strategia comune di contenimento.

Nella dichiarazione di pandemia sono tre le affermazioni dell'OMS che assumono primario rilievo per considerare gli impatti diretti e indiretti dell'attuale situazione emergenziale sui Sistemi 231 degli Enti:

- Il Covid-19, isolato come causa eziologica delle patologie respiratorie anche mortali, presenta una straordinaria forza di contagio intra-umana;
- La pandemia è controllabile nella misura in cui i Paesi attuino misure di contenimento e non di mitigazione (queste ultime indicate dallo stesso Direttore generale dell'OMS come errate e pericolose);
- Alcuni Paesi, alla data del 11 marzo 2020, secondo l'OMS, non si stavano avvicinando correttamente alle strategie di controllo.

L'Italia, sia a livello Governativo che regionale, ha implementato pressoché settimanalmente, misure urgenti di contenimento del contagio, approdando all'emanazione, tra gli altri, dei seguenti pilastri regolamentari:

- Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 Gennaio 2020 recante "Dichiarazione dello Stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili";
- "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" sottoscritto in data 14 marzo 2020 dalle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dai sindacati, applicabile agli ambienti di lavoro non sanitari;
- Ordinanza del Ministro della Salute del 20 marzo 2020 recante "Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale".
- Ordinanza della Regione Lombardia 21 marzo 2020, n. 514 "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Ordinanza ai sensi dell'art. 32, comma 3, della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, limitazione degli spostamenti su tutto il territorio nazionale", alla quale hanno fatto eco altre regioni italiane. Quest'ultimo provvedimento regionale ha ulteriormente ampliato le misure restrittive inerenti allo svolgimento delle attività anche produttive riguardanti beni e/o servizi non essenziali sino al 15 aprile 2020, in ragione del drammatico incremento dei casi all'interno del territorio lombardo.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale".
- Decreto Legge del 25 marzo 2020, n. 19 recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19".

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 aprile 2020 recante “Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge del 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, applicabili sull'intero territorio nazionale”.

La convulsa decretazione d'urgenza ha per alcuni aspetti inciso sulla morfologia dei sistemi 231 e sull'attività di vigilanza di cui all'art.6, comma 1, lettera b) D. Lgs. 231/2001, dinanzi all'emergenza sanitaria internazionale scatenata dalla pandemia da Covid-19.

La valutazione del rischio, attraverso le sue scansioni procedurali, è il predicato del Sistema 231. In quanto metodo fondativo dell'identificazione e dell'isolamento di un rischio la sua tenuta non può prescindere da un patrimonio conoscitivo certo e completo dei fattori (di rischio appunto) intrinseci della realtà aziendale.

Così correttamente inteso, il risk assessment dà voce al principio di prevenzione che irradia l'intera disciplina 231, ponendosi come obiettivo la limitazione dei rischi oggettivi e provati, correlati ad un determinato fattore aziendale.

Ad esso si contrappone, come noto, il principio di precauzione che non si applica a rischi già identificati, ma solo a quelli ipotetici o basati su indizi di cui non si è raggiunta, a livello generale, una piena o parziale conoscenza.

A differenza del principio di prevenzione (calibrato come detto, sulla valutazione del rischio concreto), quello di precauzione non è un metodo di ricerca (né tanto meno un principio scientifico), bensì uno strumento politico di gestione del rischio ipotetico, nato dall'esigenza, percepita a livello internazionale, di definire un modello di compatibilità tra lo sviluppo tecnico-scientifico, necessario al progresso dell'umanità, e il controllo di rischi (anche ipotetici, appunto) associati a tale sviluppo. Esso, infatti, si riferisce ad un criterio di condotta ispirata alle esigenze di tutela dell'ambiente e della salute umana, animale e vegetale, tenendo conto delle necessità vitali non solo delle generazioni presenti, ma anche di quelle future.

Nel tempo, il principio di precauzione ha assunto connotazioni anche giuridiche, legittimando politiche e decisioni normative in materia di sicurezza ambientale e sanitaria e alimentare a livello internazionale, nazionale, e locale, approdando al suo riconoscimento in atti relativi ai più importanti settori di diritto internazionale e comunitario.

Dunque, il principio di precauzione non si basa sulla disponibilità di dati che provino la presenza di un rischio, ma sull'assenza di dati che assicurino il contrario.

Ebbene, proprio la gravità dell'emergenza sanitaria in corso, la sua natura pandemica, unitamente alla sua mancanza, allo stato, sia di un patrimonio informativo e scientifico pieno, sia di rimedi vaccinali rispetto al Covid-19, sta inevitabilmente ingenerando smarrimenti giuridici e prasseologici rispetto alle azioni di implementazione del Sistema 231 aziendale.

Il fenomeno epidemiologico in atto, considerata la sua natura pandemica, implica l'aggiornamento sistematico dell'attività di risk assessment e di risk management della parte speciale del Modello organizzativo in relazione ai diversi illeciti amministrativi.

Ora l'eventuale utilizzo indiscriminato del principio di precauzione, quale metodo di revisione del Documento della Valutazione del Rischio (c.d. DVR) aziendale, di cui agli art. 17 e 28 del D. Lgs. 81/2008, di quello della 231/2001 porterebbe, rispetto all'emergenza Covid-19, all'inaccettabile confusione tra rischio biologico proprio di una data attività e rischio biologico sociale, ovvero sia esterno ed indipendente dal soggetto collettivo, sfuggente in quanto tale ad una corretta attività di risk management.

È allora fondamentale, al fine di non cadere nello stravolgimento inaccettabile del presupposto di responsabilità dell'ente, discendente da reato, distinguere i casi in cui il rischio biologico sia specificatamente intra-aziendale, da quelli in cui esso tocca l'azienda in quanto rischio biologico sociale.

Il perimetro esterno di questi criteri è assegnato, anzitutto, dal Documento di Valutazione del rischio elaborato dall'European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC)<sup>3</sup>, aggiornato all'8 aprile 2020 qui di seguito riportato:

- a) Rischio di sviluppare malattie gravi associate all'infezione da Sars-Cov-2 per i cittadini dei paesi UE/ SEE (Unione europea/Spazio economico europeo) e del Regno Unito è, attualmente, moderato per la popolazione generale e alto per gli anziani e le persone con patologie croniche preesistenti. Il rischio di malattia, inoltre, più lieve e il conseguente impatto sociale e sulle attività lavorative è alto;
- b) Il rischio che si verifichi trasmissione comunitaria all'interno degli Stati UE/SEE e del Regno Unito è attualmente moderato ove le misure di mitigazione sono in essere, molto alto ove le misure in essere sono insufficienti;
- c) Il rischio per la capacità dei sistemi sanitari UE/SEE e Regno Unito nelle prossime settimane è considerato alto nei Paesi in cui sono in essere misure di mitigazione, molto alto nei Paesi in cui tali misure non sono in essere;
- d) Il rischio associato alla trasmissione di Sars-CoV-2 nelle istituzioni sanitarie e sociali con popolazione vulnerabile è alto.

Dalla semplice lettura del documento in rassegna, traspare come il rischio biologico sociale presenti una forza impattante alta sulle attività lavorative, in ragione della veloce trasmissione intra-umana del contagio e dalla bassa percentuale raggiunta di vaccinazioni iniziate a fine dicembre 2020.

Altro criterio scientifico attualmente certo è che l'unico strumento di prevenzione del contagio del virus rimane, allo stato, l'eliminazione dei contatti tra persone non presidiati da quelle misure e da quei dispositivi di protezione individuale cristallizzati, nelle linee guida di livello nazionale, nel Protocollo Condiviso del 14 marzo 2020.

---

<sup>3</sup> L'ECDC è l'Agenzia EU deputata alla fortificazione delle difese europee contro le malattie infettive, attraverso plurime attività che vanno dalla sorveglianza, alla c.d. epidemis intelligence, all'odvice scientifico, alla predisposizione di protocolli di difesa sanitari.

## 2. STRUTTURA DEL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO.

Il Presente MOGC adottato da Ferlog S.r.l., come già evidenziato in premessa, oltre alle prescrizioni del Decreto, ha come punti di riferimento:

- a) Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231" pubblicato il 19 febbraio dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili
- b) la Circolare GDF n. 83607/2012-Vol.III;
- c) le Linee Guida di Confindustria 2014;
- d) I documenti CoSO Report I,II,III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);
- e) Gli I.S.A. Italia riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- f) i principi di Pratica Professionale in materia di Revisione Contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento CoSO Report I;
- g) il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del D. Lgs. n. 81/2008 e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL;
- h) il Regolamento UE 679/2016 e il D.lgs.196/2003

Le "Sources" sopra indicate sono parte integrante del presente Modello, il quale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- a) La Parte Generale del MOGC ed il Codice Etico: in essi sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira Ferlog S.r.l. per lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività.
- b) Le linee guida per gli Organismi di Governance: introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi, in particolare, dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001; si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.
- c) Il Sistema di Controllo interno (SCI) per le Unità Operative: è l'insieme degli "strumenti" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del MOGC, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi. Detti strumenti si concretizzano in Check List e Questionari sul Controllo Interno (ICQ), elaborati per tutti i processi operativi e per i processi strumentali. Tali Check List e questionari presentano un'analoga struttura, e verificano il complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi

di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modi di organizzazione.

- d) Il sistema Disciplinare, aspetto fondamentale del Modello, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei dispositivi ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Fanno parte del Modello le procedure specifiche di controllo interno, gestite dall'Organismo di Vigilanza, divise nei settori "Governance", "Unità Operative" ed insieme al Codice Etico e al Sistema Disciplinare rappresentano il vero "MOGC" in quanto evidenziano la verifica della situazione attuale delle procedure (AS Is analysis), la valutazione del rischio allo stato attuale (Risk Assessment) tramite appropriati questionari di controllo interno (ICQ) e le azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (Risk Management).

Le risultanze di tali operazioni sono lo strumento necessario all'Organismo di Vigilanza per redigere ed aggiornare il documento "Analisi delle Attività sensibili" o "Mappatura delle aree a rischio". Tali documenti sono per loro natura riservati ai vari livelli di Governance ed alle Unità Operative della Ferlog S.r.l. e fanno parte di quei "Specifici Protocolli" che concorrono a fornire il "carattere esimente" richiesto dal D. Lgs. 231/2001.

Le procedure verificate dai questionari di controllo interno sono state elaborate alla luce delle tre regole cardine e precisamente:

- a) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- b) la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità (Punti di Forza o Keys control) e la "motivazione" delle scelte stesse;
- c) l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescindano da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri predeterminati.

Il presente MOGC, peraltro, si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza che, come previsto dall'art 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

Quanto sopra descritto assolve all'articolo 6 del Decreto.

## 3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

### 3.1 ATTUAZIONE DEL MODELLO

Come indicato in premessa, Ferlog S.r.l. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del "MOGC", per garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e delle attività aziendali. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Ferlog S.r.l., affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore di Ferlog S.r.l., nel varare il suddetto "MOGC", ha affidato al responsabile dell'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del "Modello".

### 3.2 CRITERI

L'adozione del "MOGC" è attuata secondo i seguenti criteri:

- A) Predisposizione e aggiornamento del "Modello";
- B) Applicazione del "Modello" e controlli sulla sua attuazione: a tal fine è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del "Modello" stesso, secondo le procedure in esso descritte;
- C) Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del "Modello": è affidato all'Organismo di Vigilanza di Ferlog S.r.l. il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante l'utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del "Modello" stesso per assicurarne una corretta attuazione.

### 3.3 OBIETTIVI

Ferlog S.r.l., attraverso l'implementazione del presente "MOGC" (che consiste negli specifici protocolli e procedure adottate dagli Organi di Governance ed alle singole Unità Operative e non resi pubblici per motivi di riservatezza), intende perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, policies, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno (As Is analysis) in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

1. Una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali; la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;

2. La messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia; dove, attraverso la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio (Risk assessment), permetta di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
3. La previsione di un opportuno Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con l'Amministratore, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficacia e il funzionamento del Modello nonché della sua osservanza;
4. L'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del Reporting prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate ed inerenti alle attività identificate;
5. La definizione dei compiti, delle autorità e degli iter autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
6. L'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure ma dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodo di assestamento del "Modello" stesso (Risk management).

### 3.4 CARATTERISTICHE

Il D. Lgs. N. 231/2001 (art 6), prevede che il MOGC abbia determinate "caratteristiche fondanti", tali da far sì che, da un lato il cosiddetto "esimente" della responsabilità della Società possa essere addotto in caso di commissione dei reati; dall'altro lato, tali caratteristiche guidino l'implementazione stessa del "Modello".

A tal fine l'Organo di Governance dovrà:

1. Effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quale modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
2. Procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del "sistema di governo" esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
3. Individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. Prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché curarne l'eventuale aggiornamento;
5. Attività di auditing sistematico e periodico: predisporre e/o adeguare i processi interni di auditing, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;

6. Definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal “Modello” nei confronti dell’eventuale autore del reato, che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Il Modello previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. N. 231/2001.

La finalità preventiva del Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione apicale che verso i sottoposti.

### 3.5 AREE A RISCHIO

Nel contesto operativo di Ferlog S.r.l. si può ipotizzare la commissione delle seguenti categorie di reato, in relazione alla Aree a rischio di cui al documento “Aree a rischio reato ex D. Lgs. 231/2001”:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.) (Aree a rischio nell’ambito dei rapporti con la P.A. e con soggetti privati).
- Reati societari (Aree a rischio nell’ambito della gestione societaria).
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Aree a rischio nell’ambito della gestione dei sistemi informatici).
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (Aree a rischio nell’ambito della gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro).
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (Aree a rischio nell’ambito della gestione di software ed altro materiale protetto da diritto d’autore).
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria (o a renderle mendaci) (ricompreso in Aree a rischio nell’ambito dei rapporti con la P.A. e con soggetti privati).
- Reati ambientali (Aree a rischio nell’ambito dei reati ambientali).
- Reati tributari (Aree a rischio nell’ambito della gestione degli adempimenti tributari, in fase di definizione).

Le altre categorie di Reato, la cui conoscenza esaustiva è reputata indispensabile presidio all’efficace attuazione del Modello 231, non sembrano presentare profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell’interesse o a vantaggio di Ferlog S.r.l. Quindi, il rischio relativo alla commissione degli altri Reati appare, all’esito delle verifiche condotte nelle specifiche attività svolte da Ferlog S.r.l., solo astrattamente ipotizzabile. Per tali Reati, si è pertanto ritenuto sufficiente il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello 231 che nel Codice etico della Società, i quali vincolano i Destinatari del Modello 231 al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, di correttezza, moralità e ossequio delle leggi

## 3.6 FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di V, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- b) Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da V in quanto (anche nel caso di Ferlog S.r.l. fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- c) Consentire a Ferlog S.r.l., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del "Modello", oltre ai principi sopra indicati sono:

1. L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
2. La mappatura delle Aree a Rischio della Società;
3. L'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del "Modello";
4. Verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
5. Il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
6. La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
7. La verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del "Modello" con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

## 4. PRINCIPI ISPIRATORI

### 4.1 PRINCIPI ISPIRATORI

Nella predisposizione del presente "Modello" si è tenuto conto delle procedure e dei Sistemi di Controllo Interno (SCI) e/o protocolli interni esistenti e già operanti rilevati in fase di analisi delle attività a rischio (As Is Analysis).

Tali procedure e sistemi di controllo interno sono idonei a valere anche come misure di prevenzione e copertura in atto, nei confronti dei Reati e degli Illeciti, e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio e quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in questa prima parte “pubblica” del “Modello” ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere, sono tenuti a rispettare.

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei reati e degli illeciti nonché sull’evoluzione normativa.

## 5. APPROPRIAZIONE DEL MODELLO E IL SUO RECEPIMENTO

### 5.1 APPROVAZIONE

Il MOGC è stato approvato da Ferlog S.r.l.

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si rendano necessarie da apportare al Modello, dovranno essere approvate dall’Amministratore prima della loro adozione e applicazione.

È compito dell’Organismo di Vigilanza di Ferlog S.r.l. proporre all’Amministratore, eventuali modifiche delle Aree di Rischio e/o integrazioni del presente MOGC.

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 IDENTIFICAZIONE E NOMINA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il quale all’art 6, comma 1, lettera b), pone come condizione, per la concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del “MOGC”, nonché di curarne l’aggiornamento, è stato individuato Ferlog S.r.l. nel professionista esterno Avv. Maria Rocca.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di ODV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità e continuità d’azione che si richiedono per tali funzioni oltre al possesso di capacità specifiche in tema di ispettiva e di conoscenza della realtà aziendale.

Inoltre, tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell’ODV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l’ODV di Ferlog S.r.l. potrà avvalersi, in accordo con l’Amministratore, di consulenti esterni.

### 6.2 FUNZIONI E POTERI

L’Organismo di Vigilanza di Ferlog S.r.l. ha il compito di vigilare:

1. Sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
2. Sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati o illeciti;

3. Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;

Sul piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza (ODV) di Ferlog S.r.l. il compito di:

- A. monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla Società, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale (controllo delle procedure);
- B. attivare procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- C. condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- D. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali o Allegati del "Modello";
- E. promuovere idonee iniziative per la diffusione della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- F. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- G. coordinarsi con le altre figure aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per migliorare il monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine l'ODV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree di Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione della Società rilevante; all'ODV devono essere inoltre segnalate, da parte del management, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di illeciti;
- H. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei singoli Allegati o Parti Speciali, check list e questionari del "Modello" per le diverse tipologie dei reati ed illeciti; in particolare all'ODV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate negli Allegati o Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- I. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- J. verificare che gli elementi previsti nei singoli "Allegati o Parti Speciali" del "Modello", per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto previsto nel Decreto, proponendo, in caso contrario, l'aggiornamento degli elementi stessi;
- K. coordinarsi con i responsabili di altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.)

- L. verificare il sistema di deleghe e di potere in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- M. convocare il Revisore Legale per sottoporre allo stesso quesiti relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzioni di iniziative o decisioni;
- N. verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- O. segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.
- P. In riferimento alle Aree di Rischio con maggiore criticità l'operatività dell'ODV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente "Modello", nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione.

L'ODV avrà diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

Più specificatamente, all'ODV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- A. avvalendosi della collaborazione di un Professionista, effettuare a campione e a sorpresa ispezioni periodiche presso le strutture ritenute a rischio reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al MOGC adottato e nel rispetto più in generale delle regole di prevenzione, il tutto finalizzato a garantire l'efficacia del "Modello" stesso;
- B. verificare in maniera oggettiva l'efficacia del "Modello", in relazione alla struttura ed alla capacità di prevenire la commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale;
- C. attivare, sulla base dei risultati ottenuti, le funzioni competenti per l'attuazione di misure preventive e/o correttive suggerite;
- D. richiedere all'Amministratore di procedere a sanzioni disciplinari indicate, in caso di violazione del "Modello" da parte dei soggetti responsabili;
- E. verificare la puntuale attuazione delle sanzioni disciplinari indicate all'Amministratore;
- F. promuovere verso tutte le aree/funzioni un adeguato processo informativo dei Sottoposti per la diffusione della conoscenza e comprensione del MOGC.

L'ODV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse della Società.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'ODV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione della Società.

## 6.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELLA SOCIETA'

È assegnato all'Organismo di Vigilanza (ODV) di Ferlog S.r.l. una linea di reporting verso l'Amministratore.

L'ODV di Ferlog S.r.l. periodicamente trasmette all' Amministratore, un report scritto sull'attuazione del Modello e all'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse.

Nell'ambito del reporting periodico, l'ODV predispone:

- a) con cadenza annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio "miglioramento continuo" del sistema di gestione;
- b) con periodicità variabile e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.
- c) In ogni caso, l'ODV di Ferlog S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

## 6.4 PREROGATIVE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001, l'ODV è dotato di:

- A. **Indipendenza ed autonomia;** deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile, si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Amministratore.
- B. **Professionalità;** i membri dell'ODV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. n. 231/2001, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria a garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato Decreto.
- C. **Cause di ineleggibilità o revoca;** costituisce causa di ineleggibilità all'ODV e di incompatibilità di permanenza nella carica: (i) la condanna con sentenza anche di primo grado o di patteggiamento, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto; (ii) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Inoltre non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che: (iii) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile; (iv) siano amministratori delegati o membri di un comitato esecutivo del Consorzio o di una società controllante; (v) coloro che svolgano funzione di direzione o siano dirigenti presso il Consorzio o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future del Consorzio; (vi) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti (iv) e (v) precedenti; (vii) abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti (iv) e (v) precedenti.

- D. **Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva;** l'ODV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista dal "Modello".



Per garantire il rispetto di tale attività L'ODV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. L'ODV deve vigilare sull'osservanza del Modello utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della Società.

L'ODV ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento. La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'ODV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante apposito procedimento.

## 7.1 SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

In particolare, i dipendenti, i dirigenti e l'Amministratore sono tenuti a riferire all'ODV di Ferlog S.r.l. notizie rilevanti e relative alla vita della Società nella misura in cui esse ne possano esporre la stessa al rischio di reati e/o illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello" o alla consumazione di reati o illeciti. Ferlog S.r.l. si impegna a definire, in attuazione al "Modello", un efficace flusso delle informazioni che consenta all'ODV di essere puntualmente aggiornato su:

- I. eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di Ferlog S.r.l. o, comunque, comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- II. nell'ambito delle Aree di Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità);
- III. mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sull'obiettivo di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambientale;
- IV. esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- V. esiti delle attività di reporting interne all'organizzazione;
- VI. accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di malattia professionale;
- VII. eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al 589 e 590 c.p.;
- VIII. qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

La Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", già ribattezzata "Legge sul Whistleblowing", ha introdotto per la prima volta in Italia una disciplina specifica sul whistleblowing nel settore privato e modifica le norme, a suo tempo introdotte, sul whistleblowing nel settore pubblico.

Più specificamente, la Legge sul Whistleblowing, nell'apprestare tali forme di tutela, ha aggiunto il comma 2bis all'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, dedicato ai requisiti dei modelli di organizzazione. Secondo il nuovo comma 2-bis del d.lgs. n. 231/2001, i modelli di organizzazione devono soddisfare quattro condizioni specifiche ossia, in particolare, devono prevedere: a) uno o più canali che consentano ad apicali e sottoposti di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il

divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Per quanto riguarda i primi due requisiti, devono essere istituiti due canali di segnalazione, di cui almeno uno di natura informatica. Quindi, ad esempio, posta ordinaria ed e-mail dedicata (o form all'interno della Intranet aziendale). Il terzo requisito si sostanzia nell'espressa previsione, all'interno dei modelli, del c.d. divieto di "retaliation". Quanto al quarto e ultimo requisito, il d.lgs. n. 231/2001 richiede che il sistema disciplinare, contenuto nei modelli, sia integrato con specifiche sanzioni disciplinari per chi viola le misure di tutela del segnalante e per chi effettua segnalazioni infondate.

## 7.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al capitolo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di Ferlog S.r.l. le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e/o gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dall'Amministratore e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e/o per gli illeciti previsti nel Decreto in esame;
- b) i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- c) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'ODV di Ferlog S.r.l. propone all'Amministratore eventuali modifiche della lista sopra indicata.

## 8.1 IL CODICE ETICO

Ferlog S.r.l. fonda la propria attività, interna ed esterna, al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

In particolare, la tutela dei dati personali, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e la tutela dell'ambiente è un principio di grande significato e spessore culturale.

Ferlog S.r.l. condividendo appieno detto principio, si pone l'obiettivo di "lavorare in sicurezza", ovvero di garantire il rispetto delle norme di prevenzione e l'adozione di comportamenti "sicuri" a vantaggio della tutela delle persone e dell'ambiente.

## 8.2 OBIETTIVI E VALORI

Gli obiettivi primari di Ferlog S.r.l. sono:

*"1) operare a un livello di redditività che garantisca la solidità economica a lungo termine della Società, offrendo al contempo un ritorno sull'investimento e che consenta di attirare il capitale adeguato e di sostenere la crescita,*

*2) mantenere un'organizzazione di individui capaci e impegnati per offrire opportunità per la loro crescita e il loro sviluppo.*

*3) Perseguire standard di eccellenza operativa, tecnica, di marketing ed ambientale che garantiscano una posizione solida e competitiva nel tempo nell'ambito dei mercati in cui la Società opera,*

*4) perseguire il giusto equilibrio fra gli interessi degli azionisti, dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori, come pure quelli delle Istituzioni Pubbliche e delle comunità, raggiungendo al contempo i propri obiettivi, tenuto conto dei diversi interessi sociali, economici ed ambientali delle comunità nelle quali la Società opera,*

*5) dare prova di elevati standard di integrità in tutte le fasi dell'attività della Società.*

*Nel perseguire questi obiettivi, la Società è guidata dai principi di non discriminazione e di rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà individuali. "*

A questi scopi sono orientate le strategie economiche e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

Ferlog S.r.l. nel perseguire tali obiettivi si attiene ai seguenti principi di comportamento:

A. quale componente attiva e responsabile delle comunità in cui opera è impegnata a rispettare e a far rispettare al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno le leggi vigenti nei luoghi in cui svolge la propria attività e i principi etici comunemente accettati e sanciti negli standard nazionali e internazionali nella conduzione degli affari: trasparenza, correttezza e lealtà;

- B. rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, gli investitori e i concorrenti ed in generale gli stakeholders) per raggiungere i propri obiettivi economici;
- C. pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione,
- D. impiega responsabilmente le risorse, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

### 8.3 RISORSE UMANE

Ferlog S.r.l. riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

### 8.4 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Ferlog S.r.l. crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti.

Le scelte di investimento e business sono, pertanto, improntate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

Ferlog S.r.l. tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori.

Fermo il rispetto della specifica normativa applicabile, Ferlog S.r.l. tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte.

Ferlog S.r.l. in riferimento alle Aree di Rischio con maggior criticità, richiede l'adozione delle seguenti regole:

- A. rispettare gli adempimenti cogenti delle norme e delle leggi applicabili, attinenti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'ambiente;
- B. coinvolgere attivamente i lavoratori e collaboratori in merito alle problematiche attinenti alla salute sul lavoro e condividere con loro gli obiettivi di prevenzione;
- C. preservare la tutela della salute e della sicurezza anche attraverso delle periodiche attività di monitoraggio nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di impedire comportamenti pericolosi;
- D. contribuire concretamente, attraverso il miglioramento continuo dei processi produttivi, al rispetto per la tutela della salute e della sicurezza, nonché dell'ambiente;
- E. garantire il rispetto delle regole del "MOGC" e del Codice Etico, anche attraverso l'applicazione di sanzioni ai soggetti interessati.

## 8.5 INFORMAZIONE

Ferlog S.r.l. è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.

## 8.6 RISPETTO DEL CODICE ETICO

Al rispetto del Codice Etico sono tenuti gli organi sociali, il management e i prestatori di lavoro della Società, nonché tutti i collaboratori esterni, quali agenti, consulenti, fornitori e parti terze in generale.

Ferlog S.r.l. si impegna all'implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori affermati nel Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori, prevedendo, ove del caso, appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.

## 8.7 LINEE DI CONDOTTA

Il presente documento vuole rappresentare le linee generali di condotta per evitare la creazione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Le linee di condotta individuano, se pur a titolo non esaustivo, comportamenti consentiti e comportamenti vietati, specificando in chiave operativa quanto espresso dal Codice Etico.

## 8.8 COMPORTAMENTI CONSENTITI

Gli organi sociali e tutti i dipendenti e collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti richiamati nel presente "MOGC", nonché dei conseguenti comportamenti da tenere.

Essi sono impegnati

- al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi in cui Ferlog S.r.l. opera
- al rispetto delle procedure aziendali e si ispirano ai principi del Codice Etico in ogni decisione o azione relativa alla gestione di Ferlog S.r.l.

Nella partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione ed in generale in ogni trattativa con questa nonché con ogni parte terza, tutti i soggetti che operano per conto di Ferlog S.r.l. devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale.

I soggetti che hanno correntemente attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- A. fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali e informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici e parti terze, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- B. prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi ufficiali verso la Pubblica Amministrazione e parti terze.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto di Ferlog S.r.l. sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi in cui la Società opera.

Non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

L'incarico a tali soggetti di operare in rappresentanza e/o nell'interesse di Ferlog S.r.l. deve essere assegnato in forma scritta e prevedere una specifica clausola che vincoli all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

Il mancato rispetto di quanto sopra previsto potrà comportare la risoluzione, per inadempimento, del rapporto contrattuale.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto "terzo" che agisca o abbia rapporti con o per conto di Ferlog S.r.l. è individuato e selezionato con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Nella loro selezione Ferlog S.r.l. ha cura di valutare la loro competenza, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Tutti gli agenti, consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto "terzo" che abbia rapporti o agisca per conto di Ferlog S.r.l. deve operare, sempre e senza eccezioni, con integrità e diligenza, nel pieno rispetto di tutti i principi di correttezza e liceità previsti dai codici etici dagli stessi eventualmente adottati.

Quando vengono richiesti allo Stato o ad altro Ente Pubblico o alla Comunità Europea contributi, sovvenzioni o finanziamenti, tutti i soggetti coinvolti in tali procedure devono:

- A. attenersi a correttezza e verità, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi ed attinenti alle attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- B. una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state richieste e concesse.

I responsabili delle funzioni amministrativo/contabili devono curare che ogni operazione e transazione sia:

- A. legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile;
- B. correttamente ed adeguatamente registrata sì da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
- C. corredata di un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, i controlli sulle caratteristiche e motivazioni dell'operazione e l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e il relativo pagamento.

Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse.

L'Amministratore comunica all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione di Ferlog S.r.l., precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale.

L'Amministratore deve:

- A. nella redazione del bilancio, o di altri documenti similari rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- B. rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte Revisore/Società di Revisione e/o del Collegio Sindacale e facilitarne in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle Società di revisione;
- C. presentare all'Amministratore atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- D. fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

Possono tenere contatti con la stampa solo i soggetti autorizzati e questi devono far diffondere notizie sulla Società rispondenti al vero nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

È fatto obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza a titolo non esaustivo:

- A. ogni violazione o sospetto di violazione del MOGC e/o del Codice Etico e delle Linee di Condotta; le segnalazioni possono essere fornite anche in forma anonima;
- B. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al D- Lgs. N. 231/2001.

## 8.9 SANZIONI

I comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice Etico e alle presenti Linee di Condotta, comporteranno, indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/degli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della vigente normativa e/o di contrattazione collettiva.

## 9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1 FINALITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Seguendo quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e7) con riferimento sia ai Soggetti in posizione apicale sia ai soggetti Sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente MOGC, e tenuto conto di quanto previsto dall'art 16 del Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24 febbraio 2014), è necessario definire e porre in essere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello".

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del "MOGC", il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei dispositivi ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

La previsione, infatti, di sanzioni debitamente commisurate alla violazione e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel "MOGC", ha lo scopo di contribuire

da un lato all'efficacia del "Modello" stesso e, dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuate dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza lealtà e integrità instaurato da Ferlog S.r.l. e i propri collaboratori ed anche tra consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente "Modello", è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai propri collaboratori e dai consulenti e fornitori (parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste, è svincolata, e del tutto autonoma allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da Ferlog S.r.l. potrebbe non coincidere con quello espresso in sede giudiziale.

## 9.2 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

### 9.2.1 AMBIENTE DI CONTROLLO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) è definito come il complesso di procedure o protocolli presidiato dall'Amministratore, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- A. conformità alle leggi e ai regolamenti;
- B. prevenzione dei reati;
- C. efficacia ed efficienza delle attività operative;
- D. affidabilità delle informazioni e del reporting economico finanziario;
- E. salvaguardia del patrimonio aziendale.

Lo SCI si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

Ferlog S.r.l. adotta una struttura di procedure per disciplinare le diverse attività.

Per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle eventuali integrazioni.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure viene affidato all'Organismo di Vigilanza e al management della Società.

Le omesse segnalazioni all'ODV, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema Ferlog S.r.l. si è dotata di strumenti organizzativi, adeguatamente diffusi all'interno della Società.

Il sistema di deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso la Società.

La responsabilità ed i poteri di rappresentanza devono essere definiti e debitamente distribuiti evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa può essere originata, attivata senza un'adeguata autorizzazione.

I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della Società ed il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

- a) nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e della "best practice" internazionale;
- b) in coerenza con le procedure amministrative definite;
- c) nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

---

### 9.2.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Gli obiettivi della Governance devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale delle stesse.

Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio e aggiornamento

Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi (procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi).

---

### 9.2.3 ATTIVITA' DI CONTROLLO

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dalla Società.

Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Unità Operative in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.

Il personale deve essere formato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento della Società deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

## 9.2.4 INFORMAZIONI E COMUNICAZIONE

Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di reporting verso il management.

I sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla

## 9.2.5 MONITORAGGIO

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

Il "Modello" viene riesaminato, dall'Organismo di Vigilanza, il quale riferisce periodicamente all'Amministratore i risultati di tale riesame.

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore le necessità di aggiornamento del "Modello" e collabora con lo stesso nell'apportare le opportune variazioni.

La Società si impegna comunque a procedere all'adeguamento tempestivo del "Modello" nei casi:

- A. siano introdotti nel D. Lgs.231/2001 nuovi reati rilevanti per le attività di Ferlog S.r.l.;
- B. siano apportate significative variazioni all'organizzazione e/o al sistema dei poteri e delle deleghe;
- C. vengano avviate nuove attività che possano risultare sensibili al rischio di commissione di reati in base a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche;
- D. emergano carenze nel "Modello", tali da suggerirne un immediato adeguamento.

## 9.3 IL MODELLO E IL REGOLAMENTO UE 679/2016

Il Regolamento UE 679/2016 rivoluziona la normativa sulla privacy, abrogando, tra l'altro, la direttiva 95/46, da cui "discende" l'attuale Codice italiano sulla privacy (decreto legislativo 196/2003). Per adeguarsi alle nuove norme, le imprese devono quindi rivedere la Compliance interna finalizzata a garantire la protezione dei dati e delle informazioni personali che trattano e conservano.

Precisamente è il titolare del trattamento che ha il compito di attuare gli adempimenti previsti dalla normativa e a cui devono essere rimproverate eventuali violazioni o omissioni rispetto ai divieti e alle prescrizioni introdotte. Ed è sempre il titolare del trattamento a dover provare di aver posto in essere le iniziative necessarie per assicurare l'adeguamento delle policy interne alla nuova disciplina.

La necessità di provare l'avvenuto adeguamento della Compliance aziendale alle nuove prescrizioni privacy ha portato le imprese a introdurre una sorta di "dossier privacy" o per alcuni altrimenti detto "modello organizzativo privacy", che racchiuda tutti gli adempimenti necessari ad assicurare la riservatezza e il più elevato grado di tutela per i dati personali trattati nelle società. Un modello che ricorda da vicino quello che va predisposto (e aggiornato) per rispettare il Decreto.

Al fine di realizzare un "modello organizzativo privacy" si dovrà procedere, se del caso, con la revisione dell'organigramma, prestando cioè attenzione alla presenza delle nomine esistenti e alla descrizione dei nuovi compiti assegnati al titolare, al responsabile del trattamento, agli incaricati al trattamento. A ciò si

accompagna la verifica circa l'obbligatorietà, per i casi espressamente indicati dalla normativa, o la mera opportunità, negli altri casi, di nominare un Data Protection Officer (Dpo).

Quanto detto sembra pienamente rispondere al criterio della Segregation of Duties (Sod) che già governa il sistema 231, secondo cui occorre individuare le distinte responsabilità in capo a ciascuna funzione descrivendone nel dettaglio i compiti affidati.

In questa chiave di lettura, di notevole impatto è l'obbligo di provvedere alla valutazione dei rischi privacy (una sorta di Risk Assessment Privacy), destinata inevitabilmente a confluire in un documento riepilogativo delle analisi effettuate. In esso sono individuati i possibili rischi associati alle distinte attività svolte, passaggio che presuppone la previa disamina dei rispettivi processi aziendali nell'ambito dei quali sono trattati i dati.

In questa valutazione si deve tener conto dell'identità dei soggetti interessati al trattamento (ad esempio, dipendenti o fornitori), delle finalità del trattamento nonché delle tipologie (ad esempio, dati sanitari, anagrafici o altri) e delle categorie di trattamento entro le quali sono compresi i dati gestiti dall'azienda.

Sarà necessario, inoltre, garantire un costante aggiornamento a questo documento in occasione di possibili mutamenti sia organizzativi che normativi in grado di incidere sul trattamento dei dati messi a disposizione delle imprese.

Riecheggiando la recente normativa sul Whistleblowing (legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017), è infine richiesta l'introduzione di specifiche modalità di presentazione delle comunicazioni circa eventuali violazioni riscontrate sui dati personali (Data Breach): sarà utile predisporre moduli distinti a seconda della tipologia di violazione riscontrata, individuare un ufficio responsabile per ricevere le segnalazioni oltre che individuare le eventuali iniziative da intraprendere, a livello organizzativo e tecnico, capaci di porre rimedio alle irregolarità che si sono verificate.

Infine, allo scopo di sensibilizzare tutto il personale dipendente nonché le funzioni aziendali impiegate a ogni livello nell'assetto societario, è prevista l'implementazione di un codice di condotta per garantire la corretta osservanza delle prescrizioni del regolamento Ue, da elaborare tenuto conto delle peculiarità settoriali e delle esigenze specifiche delle micro, piccole e medie imprese.

Al fine di mettere in relazione il Modello con il "modello organizzativo privacy" è stata elaborata una procedura di dialogo tra l'ODV e il DPO.

## 9.4 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

### 9.4.1 IMPEGNI E COMUNICAZIONE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, Ferlog S.r.l. garantisce alle risorse presenti nella Società e a quelle in via di inserimento la comunicazione e la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello 231. La comunicazione avviene sia tramite la intranet aziendale con note informative dedicate all'argomento sia via e-mail. La documentazione è resa disponibile tramite la intranet aziendale ed eventualmente trasmessa via e-mail a tutti gli interessati. Tutti i dipendenti sottoscrivono una specifica dichiarazione di presa visione del Codice etico. Per i nuovi assunti la sottoscrizione avviene all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione.

#### 9.4.2 IMPEGNI PER I MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno sottoscrivere analogha dichiarazione d'impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice etico e del Modello 231.

---

#### 9.4.3 INFORMATIVA A COLLABORATORI E INTERLOCUTORI

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse e assicurate anche nei confronti dei collaboratori. Sono previste, inoltre, per tutti i collaboratori e gli interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongono il rispetto dei principi contenuti nel Codice etico.

Ogni comportamento posto in essere dai partner commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società. Ferlog S.r.l. rende disponibile il proprio Codice etico, con le modalità di cui sopra, a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività.

---

#### 9.4.4 FORMAZIONE

Ferlog S.r.l. promuove la conoscenza del Modello 231 e del Codice etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i Destinatari che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo. A tal fine, Sogei organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello 231 e dei principi del Codice etico. La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza. L'attività di formazione è gestita da professionisti esterni in stretta cooperazione con l'OdV. La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i Destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning) e l'inserimento in una banca dati del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.