



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

P.L. FERRARI & CO. S.R.L.

**Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche e integrazioni**

Gennaio 2018

INDICE

Parte Generale

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ	4
1.2. CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	4
1.2.1. INTERESSE O VANTAGGIO	4
1.3. CRITERIO SOGGETTIVO DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	5
1.4. TIPOLOGIE DI REATI CONTEMPLATI	5
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	6
1.6. DELITTO TENTATO	6
1.7. LE SANZIONI	6
1.7.1. LE SANZIONI PECUNIARIE	6
1.7.2. LE SANZIONI INTERDITTIVE	6
1.7.3. LA CONFISCA DI BENI	7
1.7.4. LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA	7
1.7.5. CASI PARTICOLARI	7
1.8. LE MISURE CAUTELARI INTERDITTIVE E REALI	7
1.9. LE AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
1.9.1. REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE	8
1.9.2. REATI COMMESSI DA DIPENDENTI SUBALTERNI	8
2. FINALITÀ DEL MODELLO	9
3. DESTINATARI DEL MODELLO E SUA DIFFUSIONE	9
4. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO	10
4.1. MODELLI DI RIFERIMENTO E PRINCIPI GENERALI	10
4.1.1. VALUTAZIONE DEI RISCHI E NOZIONE DI RISCHIO ACCETTABILE	10
4.1.2. INVENTARIAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI DI ATTIVITÀ	10
4.1.3. ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI	11
4.1.3. VALUTAZIONE/COSTRUZIONE/ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLI PREVENTIVI	11
4.2. SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI DOLOSI	11
4.3. SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE	12
4.4. PRINCIPI GENERALI E FONDAMENTALI PER SISTEMI DI CONTROLLO	13
4.5. ARTICOLAZIONE E REGOLE PER L'APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI	13
4.5.1. PRINCIPI CARDINE DEL MODELLO	14
4.6. FONDAMENTI E CONTENUTI DEL MODELLO	14
4.6.1. CODICE ETICO	15
4.6.2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	15
4.6.3. SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI	16
4.6.4. SISTEMA SANZIONATORIO	16
4.6.5. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.7. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
4.8. INFORMATIVA, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	17
4.11.1. INFORMATIVA AI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E AI DIPENDENTI	17
4.11.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	17
4.11.3. FORMAZIONE DEL PERSONALE IN POSIZIONE APICALE E DEL PERSONALE RESPONSABILE DI SETTORI "A RISCHIO"	17
4.11.4. FORMAZIONE DI ALTRO PERSONALE	18
4.12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE ATTIVITÀ E AI PROCESSI	18
4.13. ADOZIONE DEL MODELLO E ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	18
5. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	18
5.1. STORIA E DESCRIZIONE GENERALE	18
5.2. DESCRIZIONE E PROFILO DELL'ATTIVITÀ	19
5.3. ASSETTO SOCIETARIO	19

INDICE

Parti Speciali

- A. Codice Etico
- B. Struttura organizzativa
- C. Sistema delle deleghe e dei poteri
- D. Sistema sanzionatorio
- E. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- F. Elencazione dei reati presupposto, Valutazione di Rischio e Mappatura / Collegamento alle Procedure Organizzative Aziendali
- G. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- H. Delitti in tema di criminalità informatica e di trattamento illecito dei dati
- I. Delitti di criminalità organizzata [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- J. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- K. Delitti contro l'industria e il commercio [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- L. Reati societari
- M. Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- N. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- O. Delitti contro la personalità individuale [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- P. Abusi di mercato
- Q. Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- R. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- S. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- T. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- U. Reati ambientali [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- V. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]
- W. Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale [**OMISSIS**: Vedere valutazione di rischio in Parte Speciale F]

1. IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la «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» (in breve: il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare:

- la convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea,
- la convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri,
- la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto, è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (in breve: "Enti"), un regime di responsabilità amministrativa - equiparabile di fatto alla responsabilità penale⁽¹⁾ - che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo sia stato commesso il reato (art. 4).

La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia o dalla prescrizione (art. 8).

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato (art. 22).

1.1. Principio di legalità

La responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge: l'Ente «non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità [penale] in relazione a quel reato e le

⁽¹⁾ La natura "penale" di questa responsabilità si desume da quattro elementi: 1) deriva da reato nel senso che il reato costituisce presupposto della sanzione; 2) viene accertata con le garanzie del processo penale e da un magistrato penale; 3) comporta l'applicazione di sanzioni di natura penale (sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive); 4) centrale è il ruolo della colpa, operando il principio di colpevolezza.

relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (art. 2).

1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità sono tre:

- la realizzazione di una fattispecie di reato indicata nell'ambito del Decreto (Articoli 24 e 25);
- il fatto di reato deve essere stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'Ente» (art. 5 comma 1);
- l'illecito penale deve essere stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, ovvero «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», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'Ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni») (art. 5 comma 1 lett. a e b).

1.2.1. Interesse o vantaggio

È bene tener presente che interesse e vantaggio sono concetti giuridici tra loro diversi ed alternativi e, pertanto, ben si potrebbe avere una condotta interessata senza alcun vantaggio per l'Ente ovvero un vantaggio esclusivo per l'Ente a fronte di un comportamento totalmente disinteressato dell'autore del reato.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* - c.d. finalizzazione all'utilità - ed al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'Ente, ha realizzato comunque con la sua condotta un vantaggio in suo favore, suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati: nell'oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; nella concretezza, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; nell'attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi

illecito che non sia configurato come mero pericolo; nella non necessaria rilevanza economica ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

L'interesse è, quindi, da ricondurre a due tipi di condotta illecita: il primo si ha quando l'illecito viene commesso all'interno di una politica di impresa finalizzata a trarre il massimo profitto con mezzi illeciti; in tal caso l'atto criminoso rientra quindi nella logica dell'impresa. Mentre il secondo tipo di condotta si realizza quando l'Ente è stato costituito proprio con lo scopo di commettere reati (c.d. impresa criminale); in tale ipotesi non ci sarà più distinzione tra lecito e illecito ma un'impresa la cui attività è finalizzata ad ottenere il maggior guadagno attraverso fini illeciti.

Per vantaggio, invece, si intende qualsiasi utilità patrimoniale oggettivamente apprezzabile riconducibile all'Ente e può essere: diretto, ovvero riferibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono inoltre considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi. Mentre l'Ente non risponde qualora l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'Ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato invece riconosciuto alcun effetto esimente al "vantaggio" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo - come detto - all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'Ente anche qualora questi non conseguano alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché sussista un interesse dell'Ente, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

1.3. Criterio soggettivo di imputazione della responsabilità

Il criterio soggettivo di imputazione della responsabilità si concretizza laddove il reato esprima un indirizzo connotativo della politica aziendale o quantomeno dipenda da una colpa in organizzazione.

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un «Modello di organizzazione e di gestione» (in breve: "Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

La responsabilità dell'Ente, sotto questo profilo, è ricondotta alla «mancata adozione ovvero al mancato rispetto di *standards* doverosi» attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente; difetto

riconducibile alla politica d'impresa oppure a deficit strutturali e prescrittivi nell'organizzazione aziendale.

1.4. Tipologie di reati contemplati

L'ambito operativo del Decreto riguarda i reati elencati nell'apposito Allegato (Parte Speciale F) al presente documento, nel seguito sintetizzati per grandi temi:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)
- delitti in tema di criminalità informatica e di trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* - inserito dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008 n. 48)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* - inserito dall'art. 2 della legge n. 94 del 2009)
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* inserito in seguito all'entrata in vigore del decreto legge 25 settembre 2001 n. 350 conv. con modificazioni in legge 23 novembre 2001 n. 409 e in virtù delle integrazioni apportate dalla promulgazione ed entrata in vigore della legge n. 99 del 2009)
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1- introdotto in seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della legge n. 99 del 2009)
- reati societari (art. 25 *ter* - inserito in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del decreto legislativo 11 aprile 2002 n. 61 così come modificati dalla legge 28 dicembre 2005 n. 262)
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali (art. 25 *quater* inserito dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1 inserito dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006 n. 7)
- delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale (art. 25 *quinquies* inserito dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003 n. 228 e successivamente modificata dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38)
- abusi di mercato (art. 25 *sexies* inserito dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62) si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) e di manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II T.U. di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* inserito dall'art. 9 comma 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123)

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* inserito dall'art. 63 comma 3 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore - legge 22 aprile 1941 n. 633 "*protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio*" (art. 25 *novies* inserito dall'art. 15 comma 7 della legge n. 99 del 2009)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), (art. 25 *decies* introdotto dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009 n. 116)
- reati ambientali (art. 25 *undecies* introdotto dall'art. 2 comma 2 del d.lgs. 7 luglio 2011 n. 121)
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* introdotto dall'art. 2 del d.lgs. 16 luglio 2012 n. 109)
- reati transnazionali richiamati nell'ambito della legge 16 marzo 2006 n. 146 («Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001» approvata definitivamente e pubblicata sulla G.U. dell'11 aprile 2006)

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5 del Decreto;
- l'Ente deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. (qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Delitto tentato

L'art. 26 del Decreto prevede che l'Ente debba rispondere anche in caso di delitto tentato salvo qualora abbia volontariamente impedito l'azione o la realizzazione dell'evento.

L'art. 56 c.p. fornisce la definizione di delitto tentato: "*chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a*

commettere un delitto, risponde del delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo (sia esso in forma di condotta commissiva o omissiva) dei delitti indicati nel Decreto, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

1.7. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.

1.7.1. Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta (art. 10).

Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta da questo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia delle sanzioni (art.11).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103.000,00 nel caso in cui (art. 12):

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- l'Ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.7.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono (art. 9 comma 2):

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- 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.

Le sanzioni interdittive si applicano solo per i reati per i quali sono espressamente previste (articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis1, art. 25 quater, art. 25 quater1, art. 25 quinquies, 25 septies, art. 25 octies, art. 25 novies e art. 25 undecies del Decreto) ove ricorra una delle seguenti condizioni (art. 13):

- l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed esso sia stato compiuto da un soggetto in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente (art. 14).

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19).

1.7.3. La confisca di beni

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.7.4. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18).

1.7.5. Casi particolari

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è

situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15).

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva (art. 16).

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta ove l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi ove sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Ove l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive».

Tale illecito si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni.

Inoltre, ove dalla commissione del predetto reato l'Ente tragga un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui l'Ente, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.

1.8. Le misure cautelari interdittive e reali

Ove sussistano gravi indizi per ritenere configurabile la responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto: l'Ente ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative - ed in caso di reiterazione degli illeciti) e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'Ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive.

In luogo della misura cautelare interdittiva il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Il giudice può decidere di applicare anche delle misure cautelari reali che si concretizzano nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo.

Il sequestro preventivo è disposto in relazione al prezzo o al profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile all'Ente, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'Ente stesso.

Il sequestro conservativo è disposto in relazione a beni mobili o immobili dell'Ente nonché in relazione a somme o cose allo stesso dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.9. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio.

1.9.1. Reati commessi da soggetti in posizione apicale

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esimente qualora l'Ente provi che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti della specie di quello verificatosi;
- l'organo dirigente abbia affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stato omissso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

L'art. 6 comma 2 del Decreto dispone poi che il suddetto Modello, per avere efficacia esimente, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i rischi aziendali, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire in modo da escludere che un qualunque soggetto

operante all'interno dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali ed evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore - dovuto anche a negligenza o imperizia - nella valutazione delle direttive aziendali;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.9.2. Reati commessi da dipendenti subalterni

Per quanto attiene invece al reato commesso da dipendenti «subalterni», l'art. 7 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora sia stato accertato che l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

In concreto l'Ente per poter essere esonerato dalla responsabilità amministrativa deve:

- dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento a cui devono attenersi tutti i dipendenti;
- definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio);
- assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, nonché tutti gli altri strumenti adeguati ad impedire la commissione di atti illeciti;
- prevedere un idoneo sistema sanzionatorio;
- costituire un Organismo di Vigilanza caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza, i cui

componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;

- prevedere un Organismo di Vigilanza in grado di valutare l'adeguatezza del Modello, di vigilare sul suo funzionamento, di curare il suo aggiornamento, nonché di operare con continuità di azione e in stretta connessione con le funzioni aziendali.

2. FINALITÀ DEL MODELLO

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. (in breve: la "Società"), al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare il Modello in linea con le prescrizioni del Decreto. Il Modello è destinato a descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite all'interno della Società.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illegali;
- far acquisire, a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza dell'eventualità di commettere, ove risultino violate le disposizioni riportate nel Modello, un reato passibile di sanzioni penali e/o amministrative non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che la Società non ammette comportamenti illeciti;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio, eventualmente applicando le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3. DESTINATARI DEL MODELLO E SUA DIFFUSIONE

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in P.L. Ferrari & Co. S.r.l., ai soci e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della stessa o sono ad essa legati contrattualmente.

Di conseguenza, saranno destinatari del Modello, tra i soggetti in posizione apicale:

- l'amministratore delegato;
- gli amministratori;
- i dirigenti;
- i sindaci;
- i componenti dell'OdV;

e tra i soggetti sottoposti all'altrui direzione:

- i dipendenti;
- gli stagisti.

In forza di apposite clausole contrattuali, e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili cui eventualmente partecipino, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgano attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operino in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Tra i c.d. soggetti esterni debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano di fatto rapporti con altra società del Gruppo (ad esempio, con un'unità locale / branch office), nella sostanza operino in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, quali intranet aziendale e/o consegna di copia cartacea, oltre all'organizzazione di specifiche sessioni di formazione ed informazione, come specificato nel seguito.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche e soprattutto, per quel che qui importa, difforme al Modello e al Codice Etico; ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

4. STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO

4.1. Modelli di riferimento e principi generali

Il presente Modello è ispirato alle «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2008 e, successivamente, al 31 marzo 2014), che sono sintetizzate nel seguito e si intendono qui richiamate⁽²⁾.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase consiste nell'identificazione delle aree di rischio ed è volta all'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quali aree/settori di attività) e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal Decreto;
- una seconda fase consiste nella predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate dal management e dal personale aziendale (su indicazione del vertice apicale), volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

4.1.1. Valutazione dei rischi e nozione di rischio accettabile

Una nozione nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quella di "rischio accettabile."

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere. Tuttavia, nel caso di specie, la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, sia definita una soglia effettiva che

consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, infatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (tale soluzione è in linea con la logica espressa all'Articolo 6, comma 1, lettera c del Decreto).

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dell'OdV;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente a rischio di fornire informazioni all'OdV anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso, l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, soprattutto con riferimento a quali soggetti/funzioni aziendali possano esserne concretamente incaricati, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del *management* di linea;
- autovalutazione da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito verranno esplicitati i passi operativi che l'Ente compie per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto. Nel descrivere tale processo logico, enfasi viene posta sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema.

4.1.2. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

² Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità del Modello. Questo infatti, essendo redatto con riferimento alla peculiarità di un Ente particolare, può discostarsi dalla Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

Lo svolgimento di tale fase avviene secondo approcci diversi, tra gli altri: per attività, per funzioni, per processi. Esso comporta, in particolare, il compimento di una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Così, per quel che riguarda ad esempio i reati contro la P.A., si tratta di identificare quelle aree che per loro natura abbiano rapporti diretti o indiretti con la P.A. nazionale ed estera. In questo caso alcune tipologie di processi/funzioni sono sicuramente interessate mentre altre possono non esserlo o esserlo soltanto marginalmente. Riguardo invece ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di para subordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partner commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Nel medesimo contesto si ritiene altresì opportuno condurre *due diligence* tutte le volte in cui, in sede di valutazione del rischio, siano stati rilevati "indicatori di sospetto" (ad esempio conduzione di trattative in territori con alto tasso di corruzione, procedure particolarmente complesse, presenza di nuovo personale sconosciuto all'Ente) afferenti ad una particolare operazione commerciale.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 231 del 2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria.

4.1.3. Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi riguarda le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, sfocia in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al

contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'Ente.

A questo proposito, è utile tenere conto sia della storia dell'Ente, cioè delle sue vicende passate, sia delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008.

4.1.3. Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il d.lgs. n. 231 del 2001 definisce «specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire». Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli Enti, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Secondo le indicazioni appena fornite, qui di seguito sono elencate, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, quelle che generalmente vengono ritenute le componenti (i protocolli) di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello.

4.2. Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo, secondo le Linee Guida proposte da Confindustria, sono:

- il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- un sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento

delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;

- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

4.3. Sistemi di controllo preventivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose

Fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso, in questo ambito, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore. Particolare attenzione va riservata alle figure specifiche operanti in tale ambito.

Questa impostazione comporta in sostanza che:

- nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori siano esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse attività;
- siano in particolare documentati i compiti del RSPP e degli eventuali ASPP, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente;
- *formazione e addestramento*: lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede un'adeguata competenza, da verificare ed alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole da esso dettate. In concreto, ciascun lavoratore/operatore aziendale deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del

trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. La Società dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente;

- *comunicazione e coinvolgimento*: la circolazione delle informazioni all'interno della Società assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli. Il coinvolgimento dovrebbe essere realizzato attraverso:
 - la consultazione preventiva in merito all'individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
 - riunioni periodiche che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.
- *gestione operativa*: il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali. Dall'analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazioni e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'Ente, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

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

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisizione di beni e servizi impiegati dalla Società e comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- manutenzione normale e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori;
- gestione delle emergenze;
- procedure per affrontare le difformità rispetto agli obiettivi fissati ed alle regole del sistema di controllo;
- *sistema di monitoraggio della sicurezza*: la gestione della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe prevedere una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di

prevenzione e protezione realizzate dalla Società dovrebbero essere sottoposte a monitoraggio pianificato.

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

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

Dovrebbe, quindi, essere previsto un monitoraggio sistematico, le cui modalità e responsabilità dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo **monitoraggio di 1° livello** è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio, per verifiche strumentali), il ricorso ad altre risorse interne o esterne alla Società. È bene, altresì, che la verifica delle misure di natura organizzativa e procedurale relative alla salute e sicurezza venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti). Tra questi particolare importanza riveste il Servizio di Prevenzione e Protezione che è chiamato ad elaborare, per quanto di competenza, i sistemi di controllo delle misure adottate.

È altresì necessario che la Società conduca una periodica attività di **monitoraggio di 2° livello** sulla funzionalità del sistema preventivo adottato. Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

4.4. Principi generali e fondamentali per sistemi di controllo

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;

- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione;

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'Ente cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

4.5. Articolazione e regole per l'approvazione del Modello e suoi aggiornamenti

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (statuto, regolamenti, organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- a disegnare e implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimano l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità

operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida proposte da Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali della stesura del Modello sono stati pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio dell'Ente, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. procedure di prevenzione);
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello, ferme restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

Il Modello è approvato, nelle sue singole parti e nel suo complesso, dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 18 dicembre 2015. Dal medesimo soggetto saranno approvati i suoi futuri aggiornamenti, in risposta a variazioni nel contesto normativo o nella struttura societaria, su segnalazione e indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.5.1. Principi cardine del Modello

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, l'Ente ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle

decisioni dell'Ente e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e una previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette sensibili, cosicché: i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità; le decisioni e le scelte operative siano tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività; siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali; esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali; lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dall'Ente idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, l'Ente reputa fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

4.6. Fondamenti e contenuti del Modello

Il Modello predisposto e adottato da P.L. Ferrari & Co. S.r.l. si fonda su:

- il Codice Etico, destinato a fissare le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti - prevedendo la

separazione delle funzioni o in alternativa controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;

- la mappatura delle aree aziendali sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulti più agevole la commissione di reati;
- i processi strumentali alle aree aziendali sensibili, ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;
- l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori, ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- la adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni, secondo il requisito della unicità del preposto alla funzione;
- l'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al management e all'Organismo di Vigilanza;
- la precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dall'Ente;
- l'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale in posizione apicale e del personale responsabile di settori "a rischio commissione reato"; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico, cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

La documentazione relativa al Modello si compone dei documenti indicati in Indice.

4.6.1. Codice Etico

Il Codice Etico è il documento elaborato ed adottato in via autonoma dalla Società per comunicare a tutti i

soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui essa intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in P.L. Ferrari & Co. S.r.l. e di tutti coloro che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Si rende opportuno precisare che il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che essa stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali, compresi fornitori e clienti; il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

Il Codice Etico della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale A: Codice Etico" e rappresenta i principi comportamentali cui uniformarsi nello svolgimento di attività in nome e per conto della Società.

4.6.2. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente viene definita attraverso l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (ordini di servizio, *job description*, mansionari, direttive organizzative interne e simili) da parte del Consiglio di Amministrazione.

La formalizzazione della struttura organizzativa adottata viene assicurata dal Responsabile delle risorse umane, che provvede periodicamente ad aggiornare l'organigramma dell'Ente e alla sua diffusione.

La Struttura organizzativa della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportata nella "Parte speciale B: Struttura organizzativa" e rappresenta la mappa delle aree dell'Ente (organigramma) e delle relative funzioni che sono attribuite ad ogni area.

4.6.3. Sistema delle deleghe e dei poteri

Il sistema autorizzativo, che si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, si uniforma alle seguenti prescrizioni:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce e descrive, in modo specifico e non equivoco, i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico, prevedono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, limiti di spesa numerici;
- solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto di P.L. Ferrari & Co. S.r.l., obbligazioni verso terzi;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. sono dotati di delega o procura in tal senso;

Il Sistema delle deleghe e dei poteri della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale C: Sistema delle deleghe e dei poteri" e rappresenta quanto depositato in Camera di Commercio.

4.6.4. Sistema sanzionatorio

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

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2 lettera e) e l'articolo 7 comma 4 lett. b) del Decreto prevedono che esso debba «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte da P.L. Ferrari & Co. S.r.l. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello o del Codice Etico possano determinare.

In particolare, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari: soggetti in posizione c.d. "apicale"; dipendenti; collaboratori esterni e partner;

- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti di soggetti che pongano in essere violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede un'apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema sanzionatorio della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale D: Sistema sanzionatorio" e rappresenta le modalità di applicazione delle sanzioni disciplinari.

4.6.5. Organismo di vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6 comma 1, lett. b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, l'Ente ha provveduto all'identificazione e alla nomina (monocratica) di tale Organismo.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, è riportato nella "Parte speciale E: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" e rappresenta quanto attiene alla nomina (o decadenza) e al funzionamento dell'Organismo.

4.7. Gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6 comma 2 lett. c) del Decreto prevede l'obbligo, in capo alla Società, di redigere specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

A tal fine, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. ha adottato, nell'ambito delle proprie procedure, alcuni principi fondamentali da seguire nella gestione delle risorse finanziarie:

- tutte le operazioni connesse alla gestione finanziaria sono eseguite mediante l'utilizzo dei conti correnti bancari della Società;
- periodicamente sono eseguite operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa;
- il dipartimento responsabile della gestione di tesoreria definisce e mantiene aggiornata, in coerenza con la politica creditizia della Società e sulla base di adeguate separazioni dei compiti e della regolarità contabile, una specifica procedura formalizzata per le operazioni di apertura, utilizzo, controllo e chiusura dei conti correnti;

- il vertice aziendale definisce i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura e ne dà evidenza in reports specifici.

La gestione delle risorse finanziarie si ispira ai seguenti principi generali:

- *liquidazione fatture passive*: la Società stabilisce i controlli, le modalità di registrazione e di gestione delle anomalie da seguire durante il processo di liquidazione delle fatture passive, anche nel caso di anomalie nella procedura di pagamento;
- *gestione dei conti finanziari*: la Società stabilisce le regole da seguire per verificare il controllo dei propri conti bancari e finanziari;
- *gestione anticipi - rimborsi spese*: la Società stabilisce le condizioni per potere concedere l'anticipazione finanziaria ai dipendenti, la rendicontazione e la verifica delle spese da loro effettuate nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- *recupero crediti in sofferenza*: la Società definisce le norme da seguire per il recupero dei crediti incagliati-inesigibili. Sono regolate le procedure da seguire per il fondo di svalutazione dei crediti;
- *carte di credito in uso ai dipendenti*: la Società definisce le modalità di gestione delle carte di credito nominali concesse ai dipendenti;
- *cessione cespiti*: la Società definisce le regole da seguire nel caso di vendita, permuta, cessione o demolizione dei cespiti di sua proprietà.

4.8. Informativa, formazione e diffusione del Modello

4.11.1. Informativa ai soggetti in posizione apicale e ai dipendenti

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza, da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili. A tal fine, provvede alla diffusione del Modello mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- la creazione sul sito intranet aziendale di specifiche pagine, costantemente aggiornate, che contengano:
 - un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida adottate per la redazione del Modello (ovvero, la presente Parte Generale);
 - il Codice Etico (Parte speciale A), la Struttura organizzativa (Parte speciale B), il Sistema delle deleghe e dei poteri (Parte speciale C), il Sistema sanzionatorio (Parte speciale D), il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (Parte speciale E);
 - la procedura di segnalazione all'OdV - da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti - di eventuali comportamenti, di

altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello;

- le procedure organizzative aziendali che evidenzino i controlli da mettere in atto, anche al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto.
- specifiche attività di formazione, come delineate nel seguito.

Al momento dell'adozione del Modello e del suo aggiornamento, viene inviato a tutti i dipendenti in organico una comunicazione per avvertire che la Società si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto - ovvero ha proceduto ad aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo già esistente - rimandando al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti.

Ai nuovi dipendenti viene consegnata un'apposita informativa sul Modello e sul Codice Etico adottati contenente una nota informativa, nel corpo della lettera di assunzione, dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello e del Codice Etico, con obbligo di adesione e rispetto da parte dei nuovi assunti.

4.11.2. Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni all'Ente (consulenti, partner, ecc.) sono opportunamente informati in merito all'adozione, da parte di P.L. Ferrari & Co. S.r.l., di un Modello includente un Codice Etico. A tal fine P.L. Ferrari & Co. S.r.l. comunica a tutti i suddetti soggetti l'esistenza del Modello e del Codice Etico, che possono essere dagli stessi visionati con le modalità che vengono loro indicate.

Viene inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con P.L. Ferrari & Co. S.r.l., essa prende contatti con questi per accertarsi, tramite verifiche particolareggiate, che detti consulenti conoscano il Modello e il Codice Etico della Società e siano disposti a rispettarli.

4.11.3. Formazione del personale in posizione apicale e del personale responsabile di settori "a rischio"

La formazione del personale in posizione apicale e del personale responsabile di settori "a rischio commissione reato" avviene sulla base di corsi di formazione e/o aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza.

La formazione dei soggetti in posizione c.d. "apicale" è suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata".

La parte "generalista" contiene:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'Ente: scopo, *ratio* del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del Decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'Ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procede inoltre all'espletamento delle seguenti attività:

- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da P.L. Ferrari & Co. S.r.l. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento.

Nell'ambito della formazione riguardante la parte "specificata", ci si sofferma:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione degli autori dei reati;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione specifici individuati dall'Ente per evitare di incorrere nella materializzazione dei rischi identificati;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si procede a sensibilizzare i responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, al Modello ed al Codice Etico adottati da P.L. Ferrari & Co. S.r.l.

4.11.4. Formazione di altro personale

La formazione della restante tipologia di personale si concretizza in una nota informativa interna che, per i neo assunti, viene allegata alla lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, i responsabili di dipartimento, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvedono a curare la diffusione del Modello mediante note informative nel caso in cui vi siano aggiornamenti normativi o modifiche strutturali all'interno della Società che vadano a modificare l'assetto del Modello o su richiesta dell'OdV.

4.12. Archiviazione della documentazione relativa alle attività e ai processi ³

Le attività condotte nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta all'interno della realizzazione delle stesse.

La documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle stesse, o specificamente individuate in procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio dei rischi di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle attività sensibili e ai processi strumentali o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

4.13. Adozione del Modello e Organismo di Vigilanza da parte delle società controllate

Le eventuali società controllate da P.L. Ferrari & Co. S.r.l. si dotano di un proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo" in linea con i dettati del Decreto e con lo spirito del Modello adottato dalla controllante, oltre che di un Organismo di Vigilanza.

Nel fare ciò le società del Gruppo possono prendere come riferimento il Modello adottato da P.L. Ferrari & Co. S.r.l., il quale dovrà essere adeguato alle singole realtà di ciascuna di esse, in particolar modo, alle specifiche aree/attività sensibili individuate al loro interno.

Si specifica che, non possedendo personalità giuridica propria, tale obbligo non sussiste nei confronti di unità locali e branch office per i quali sarà sufficiente che adottino, facciano proprio e rispettino il Modello adottato da P.L. Ferrari & Co. S.r.l., l'Organismo di Vigilanza della controllante avendone piena giurisdizione.

5. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

5.1. Storia e descrizione generale

P.L. Ferrari & Co. S.r.l., broker assicurativo dal 1959, opera nel settore delle assicurazioni Marine a, più in particolare, nella specialità P&I, ovvero della responsabilità civile armatoriale.

³ Si intendono: le attività sensibili e i processi strumentali.

Pierluigi Ferrari, nel 1959, decide di avviare un'attività per offrire agli armatori italiani polizze di responsabilità civile armatoriale, reperibili esclusivamente sui mercati anglosassoni e scandinavi. Tale iniziativa rappresenta la nascita del primo broker "P&I Specialist" al mondo.

In aggiunta ai normali servizi di brokeraggio, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. garantisce, senza addebito di costo aggiuntivo, l'assistenza nella gestione completa dei sinistri. La Società ottiene immediato successo in quanto gli armatori, in allora ancora poco internazionalizzati e senza uffici interni in grado di seguire le problematiche assicurative, trovano un valido sostegno a servizio della propria attività. Tale politica genera, nel tempo, una sempre maggior fidelizzazione della clientela.

Nel 2001, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. viene acquisita da AON, primo broker assicurativo mondiale, al fine di rafforzare la propria presenza nel settore P&I. Caso praticamente unico per AON, viene richiesto a P.L. Ferrari & Co. S.r.l. di mantenere la propria denominazione, il proprio marchio storico e la propria autonomia gestionale.

Nel 2004, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. acquisisce il 100% della società concorrente Panditalia S.p.A., consentendo di incrementare il proprio portafoglio di circa ulteriori 10 milioni di premi assicurativi e rafforzarsi, quindi, sul mercato nazionale, in special modo su armatori pubblici.

Nel 2007, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. acquista dalla S.M.A.T.I.M. S.A.M. di Monaco l'intero suo ramo d'azienda.

Nel 2009, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. viene acquistata da un gruppo di manager (ACME Lab S.r.l.) in cordata con un socio olandese di minoranza (Diependrecht B.V.).

Nel gennaio 2015, viene conferita l'attività di intermediazione assicurativa della BseaG S.r.l., storico competitor di P.L. Ferrari & Co. S.r.l., che entra nella compagine sociale.

Nel febbraio 2016, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. viene acquisita da Lockton International Holdings Limited, leader mondiale tra le società private di brokeraggio assicurativo.

5.2. Descrizione e profilo dell'attività

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. intermedia polizze assicurative P&I, ovvero di responsabilità civile armatoriale.

Le polizze P&I coprono la responsabilità civile verso terzi dell'armatore: tipicamente, i danni a terzi per collisione, inquinamento, infortuni, responsabilità

contrattuale verso il carico e rischi simili. Il certificato di copertura P&I è diventato, ormai, documento indispensabile per poter accedere alle acque di tutti i principali paesi marittimi.

Gli assicuratori di riferimento del settore sono, ad oggi, tredici mutue assicuratrici, i cosiddetti P&I Clubs, che fanno parte di un pool denominato International Group of P&I Clubs. Tali mutue assicuratrici, sorte nel Regno Unito e in Scandinavia nella seconda metà dell'800 come semplici associazioni di mutuo soccorso tra armatori, sono ora divenute compagnie di assicurazione estremamente sofisticate e gestite da professionisti del settore, pur mantenendo il principio originario di mutualità.

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. ricerca, per il proprio cliente, la miglior copertura assicurativa. L'armatore paga il premio lordo alla compagnia di assicurazione che, a propria volta, retrocede la provvigione a P.L. Ferrari & Co. S.r.l.

Nel corso degli ultimi anni, P.L. Ferrari & Co. S.r.l. ha registrato una notevole crescita dimensionale. Le navi di proprietà assicurate passano da 951 nel 2001 a 2.234 nel 2014. Nello stesso periodo, i premi mediati passano da U\$D 50 milioni a U\$D 200 milioni e le provvigioni nette passano da U\$D 6,5 milioni a una stima di U\$D 20,0 milioni.

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. ha sede principale a Genova e uffici operativi (branch office) a Napoli, Ferrara, Monaco, Atene e Londra, in cui operano in totale circa 95 persone, oltre ad un ufficio di rappresentanza ad Istanbul e un accordo commerciale con un broker di New York per gli Stati Uniti.

5.3. Assetto societario

P.L. Ferrari & Co. S.r.l. ha sede legale in Via San Bartolomeo degli Armeni n. 5 a Genova ed è dotata di un Capitale Sociale di Euro 540.540, interamente versato.

ACME Lab S.r.l. detiene il 100% delle quote di partecipazione della Società.

Lockton International Holdings Limited, a sua volta, detiene il 100% delle quote di partecipazione in ACME Lab S.r.l.

Per la propria *governance*, è dotata di un Consiglio di 12 amministratori, di un Collegio Sindacale composto da 3 membri effettivi e 2 membri supplenti, di un Comitato Esecutivo composto da 4 membri, di una Società di Revisione e di un Organismo di Vigilanza monocratico.