

| | | |
|------------------------------|--|-------------|
| FOCUS italia group | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 1 di 30 |

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 ottobre 2019

| | | |
|------------------------------|--|---------|
| FOCUS italia group | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 2 di 30 |

INDICE

1. DEFINIZIONI
2. IL QUADRO NORMATIVO
 - 2.1 INTRODUZIONE
 - 2.2 IL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ
 - 2.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ
 - 2.4 SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI A DIREZIONE E VIGILANZA
 - 2.5 CONTENUTO DEL MODELLO PER I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
 - 2.6 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO, IN GENERALE
 - 2.7 TENTATIVO
 - 2.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO
 - 2.9 SISTEMA DELLE SANZIONI
3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ
 - 3.1 PREMESSA
 - 3.2 LA GOVERNANCE
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
 - 4.1 PREMESSA E OBIETTIVI
 - 4.2 FUNZIONE DEL MODELLO
 - 4.3 STRUTTURA E COSTRUZIONE DEL MODELLO
 - 4.4 REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ
 - 4.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO
5. L'ORGANO DI CONTROLLO: L'ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 5.1 COMPOSIZIONE, NOMINA, DURATA, FREQUENZA DELLE RIUNIONI
 - 5.2 REVOCA
 - 5.3 FUNZIONI E POTERI
6. I FLUSSI INFORMATIVI
 - 6.1 I FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'OdV
 - 6.2 I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV
7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

| | | |
|------------------------------|--|---------|
| FOCUS italia group | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 3 di 30 |

7.1 PRINCIPI GENERALI

7.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, FORNITORI CONSULENTI E PARTNER

8. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1 DESTINATARI DEL MODELLO

8.2 PIANO DI COMUNICAZIONE

8.3 PIANO DI FORMAZIONE

9. VERIFICHE PERIODICHE

10. MODELLO E CODICE ETICO

ALLEGATI:

A) IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001


B) ELENCO AGGIORNATO DEI REATI PRESUPPOSTO DI CUI AL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

C) CODICE ETICO

D) ORGANIGRAMMA

E) PROCEDURA WHISTLEBLOWING

F) ATTO DEL 27 DICEMBRE 2018 (REP. N. 2293 NOTAIO DR. ALESSANDRO BALTI DI LODI) DI TRASFORMAZIONE DI FOCUS IN SOCIETÀ PER AZIONI E RELATIVO STATUTO SOCIALE

| | | |
|---|--|---------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 4 di 30 |

1. DEFINIZIONI.

Le seguenti definizioni sono applicabili alla presente parte generale nonché alle parti speciali del modello, salve le ulteriori specifiche definizioni ivi contenute.

ANALISI DEI RISCHI: attività d'analisi specifica della singola organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01

APPALTATORI: tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d'opera con la Società e di cui questa si avvale nelle attività sensibili.

AREE A RISCHIO O ATTIVITÀ SENSIBILI: aree di attività della Società nel cui ambito esiste il rischio di commissione di reati presupposto.

ASPP: addetto servizio prevenzione e protezione

CdA: Consiglio di Amministrazione.

CERTIFICAZIONE: attestazione che un prodotto, un processo o un servizio è conforme ad una determinata normativa, rilasciata da un Organismo terzo ed imparziale rispetto all'impresa da certificare.

CODICE ETICO: il codice etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 21 ottobre 2019.

CONSULENTI/COLLABORATORI: chi è collegato alla Società da rapporto di consulenza o collaborazione professionale.

DELEGA: l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

DESTINATARI: coloro ai quali il modello è destinato (Organi sociali, Organismo di Vigilanza, dipendenti, consulenti e collaboratori, agenti, appaltatori, partner).

DIPENDENTI: i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, compresi i Dirigenti.

DIRIGENTI: lavoratori subordinati della Società con qualifica dirigenziale.

D. LGS. 231/2001 O IL DECRETO: Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (in esecuzione della delega di cui alla legge n. 300 del 29 settembre 2000).

DUVRI: Documento unico valutazione dei rischi da interferenza


FORNITORI: soggetti operanti nel mercato di approvvigionamento, di beni e servizi, della Società.

INCIDENTE: evento/i collegato all'attività lavorativa che ha o avrebbe potuto portare a lesioni, morte o malattia professionale (indipendentemente dalla gravità).

INFORTUNIO: Incidente che ha causato ferite, malattie o morti.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA: linee guida per la costruzione di modelli organizzativi e gestionali, preparate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia

LUOGO DI LAVORO: qualsiasi luogo nel quale si svolgono attività di lavoro, sotto la direzione dell'organizzazione.

| | | |
|---|--|---------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 5 di 30 |

MALATTIA PROFESSIONALE: condizione fisica o mentale avversa, derivante o peggiorata da un'attività lavorativa e/o legata a situazioni lavorative.

MANCATO INFORTUNIO O NEAR MISS: Incidente che non produca lesione, malattia professionale o morte.

MODELLO: il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ex D. Lgs. 231/2001 (in particolare, il presente documento con i suoi allegati, nella versione più aggiornata, unitamente a tutte le istruzioni, le circolari e ogni documento nello stesso richiamati).

ORGANI SOCIALI: il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, nonché i loro membri.

ORGANISMO DI VIGILANZA O OdV: l'organismo collegiale della Società, preposto alla vigilanza su funzionamento e osservanza, nonché all'aggiornamento, del modello della Società.

POLITICA PER LA PREVENZIONE DEI REATI: obiettivi ed indirizzi generali di una Organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla Direzione.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE O PA: la Pubblica Amministrazione, inclusi i suoi funzionari e dirigenti (pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio).

PARTNER: la controparte contrattuale della Società (ivi compresa ogni forma di collaborazione contrattualmente regolata: associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzio, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc)

PROCEDURA: modalità formalmente specificata per svolgere una attività o un processo.

FOCUS: la società Focus Italia spa.

RDA: rappresentante della direzione per l'ambiente

RDS: rappresentante della direzione per la sicurezza

REATI O REATI PRESUPPOSTO: i reati ai quali sia applica la disciplina del D. Lgs. 231 (v. allegato B).

REGISTRAZIONE: documento che attesta i risultati raggiunti o che fornisce evidenza delle attività svolte.

RISCHIO: combinazione della probabilità di accadimento di un evento o esposizione pericolosi, e della gravità dell'infortunio o della malattia che possono essere causati da tale evento o esposizione

RISCHIO ACCETTABILE: rischio che può essere ridotto a un livello tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge e a quanto espresso dal Modello, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.


RSPP: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO: il sistema disciplinare di cui all'art. 6 co. 2 lett. e) del D. Lgs. 231/01.

SOCIETÀ: la società Focus Italia spa (o Focus).

SPP: servizio di prevenzione e protezione

VALUTAZIONE DEI RISCHI: processo di valutazione del rischio generato da uno o più pericoli, che tiene in considerazione l'adeguatezza delle misure di controllo esistenti e che stabilisce se un rischio è accettabile o meno.

| | | |
|---|--|---------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 6 di 30 |

2. IL QUADRO NORMATIVO

2.1. INTRODUZIONE

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito Decreto), dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile, in sostanza, alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da alcune categorie di soggetti:

- 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 (soggetti in posizione apicale)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti in posizione apicale)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti subordinati).

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira dunque a coinvolgere gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o a vantaggio degli stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui in cui è stato commesso il reato.

La prima tipologia di reati cui, secondo il Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto.

Successivamente il legislatore ha varato la Legge n. 48, entrata in vigore il 5 aprile 2008, recante la ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica. Con tale norma è stato introdotto l'art. 24 bis al D. Lgs. 231/01, per la punibilità dell'Ente in relazione ai delitti informatici e al trattamento illecito dei dati.

Le leggi n. 94 del 15 luglio 2009, n. 99 del 23 luglio 2009 e n. 116 del 3 agosto 2009 hanno ampliato le ipotesi di responsabilità amministrativa degli enti introducendo, nel testo del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, l'articolo 24-ter riguardante i delitti di criminalità organizzata.

| | | |
|------------------------------|--|---------|
| FOCUS italia group | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 7 di 30 |

Con legge del 23 novembre 2001, n. 409, il Legislatore ha introdotto l'art. 25-bis che mira a punire il reato di falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo.

L'art. 25- bis è stato anch'esso modificato nel corso del 2009 con gli interventi normativi sopra richiamati che hanno modificato la rubrica dell'art. 25-bis in reati "falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni di riconoscimenti" ed hanno introdotto l'art. 25-bis.1 per i delitti contro l'industria e il commercio.

L'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha introdotto l'art. 25-ter, che estende la responsabilità amministrativa degli Enti anche ai c.d. reati societari.

In seguito l'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999", ha introdotto il nuovo art. 25-quater che dispone la punibilità dell'Ente per i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

In seguito, la Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale.


L'art. 25-quinquies, introdotto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228, ha esteso la responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.), con particolare riferimento alla pornografia minorile.

La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

Inoltre, il D. Lgs. 39/2014 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ad un ulteriore fattispecie incriminatrice ed introduce nuovi obblighi sanzionabili a carico dei datori di lavoro per il reato di adescamento di minorenni.

L'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62 (di seguito "Legge Comunitaria 2004") ha inserito l'art. 25 sexies volto ad estendere la responsabilità amministrativa degli Enti ai nuovi reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato.

La Legge 3 agosto 2007 n. 123: "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", entrata in vigore il 25 agosto 2007, all'art. 9, ha sancito l'introduzione del nuovo articolo 25-septies Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

| | | |
|---|--|---------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 8 di 30 |

Con il Decreto Legislativo 231/07 SONO STATI INTRODOTTI, per qualsiasi tipologia di società, i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita tra quelli che importa-no la responsabilità dell'ente (art. 25-octies).

Inoltre con l'approvazione della Legge 15 dicembre 2014, n. 186 , in vigore dal 1° gennaio 2015, è stato introdotto, all'art. 648-ter. del codice penale, il delitto di autoriciclaggio, annoverandolo inoltre fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti (art. 25-octies).

Il Legislatore nel 2009, è intervenuto nuovamente sul D.Lgs. 231/01 con l'approvazione dei disegni di legge concernenti le "disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia" e le "disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia". Sono stati introdotti, oltre agli articoli 24-ter e 25-bis, anche gli articoli: l'art. 25-novies concernente i delitti in materia di violazione del diritto di autore e l'art. 25- decies in merito ai delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiara-zioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

La responsabilità amministrativa dell'ente può sorgere anche in relazione ad alcuni reati ambientali. In particolare il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121 aveva determinato l'inserimento nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. 25-undecies riguardante i Reati ambientali, che è stato modificato dall'entrata in vigore della Legge n. 68/2015.

Per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 109/2012, avvenuto il 9 Agosto 2012, il novero dei reati che possono generare una responsabilità amministrativa degli enti, si è arricchito con il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dalla disposizione di cui all'art. 25-duodecies.

La legge europea 2017 inserisce nel D. Lgs. 231 l'art. 25-terdecies, Razzismo e xenofobia. Il delitto richiamato è quello previsto dal comma 3-bis della legge 654/1975 (di ratifica della Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, New York, 7 marzo 1966).


Lo scorso 16 maggio è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, la Legge 3 maggio 2019 n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014". Il provvedimento estende la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse. Viene quindi introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 quaterdecies.

2.2. IL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ

La legge esclude la responsabilità dell'ente quando viene data la prova della sussistenza di alcuni elementi oggettivi.

In particolare, è sempre indispensabile, al fine di escluderne la responsabilità, che l'ente abbia adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire tali reati¹.

¹ Art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto

| | | |
|---|--|---------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 9 di 30 |

L'efficace attuazione del modello rende necessaria la periodica verifica dello stesso, e la modifica in due casi: quando vengono scoperte significative violazioni oppure quando intervengono mutamenti legislativi o mutamenti nell'organizzazione interna o nell'attività dell'ente².

Il modello deve necessariamente contenere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio³.

Ma, da un lato, la sola adozione ed efficace attuazione dei modelli non basta; dall'altro, i modelli devono rispondere alle esigenze tassativamente previste dalla legge.

Sotto il primo profilo, è necessaria anche l'istituzione dell'organismo di vigilanza, vale a dire di un organo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui per un verso deve essere attribuito il compito di vigilare su funzionamento ed osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento⁴, e per altro verso deve effettivamente esercitare tale vigilanza⁵.

Sotto il secondo profilo, i modelli - che possono essere redatti e adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) predisposte dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia⁶ - devono rispondere puntualmente alle esigenze previste dal comma 2 dell'art. 6 del Decreto, vale a dire devono:

- a) individuare le deleghe e l'estensione dei poteri dalle stesse conferite;
- b) individuare le attività e precisare le aree, nelle quali si articola l'ente, nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto e verificare il relativo livello di rischio di commissione dei reati stessi;
- c) prevedere specifici protocolli per programmare formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione a tali reati da prevenire;
- d) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati-presupposto;
- e) prevedere regolari flussi informativi verso l'organismo di vigilanza;
- f) vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- g) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei modelli.

2.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto prevede, ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente in caso di commissione di reati-presupposto, criteri di imputazione dei reati.

Il primo criterio di imputazione è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.


² Art. 7, comma 4, lettera a) del Decreto

³ Art. 7 comma 3 del Decreto

⁴ Art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto

⁵ Art. 6, comma 1, lettera d) del Decreto

⁶ Art. 6, comma 3, del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 10 di 30 |

Basta quindi o l'interesse o il vantaggio: non è necessario siano presenti entrambi.

L'interesse, elemento di natura soggettiva, si riferisce alla volontà della persona che agisce, e va considerato al momento del porre in essere della condotta criminosa.

Non occorre che l'obiettivo sia raggiunto: basta la finalità, anche non esclusiva.

Basta un interesse anche parziale o marginale.

Se la persona fisica autore del reato-presupposto ha agito nel proprio personale interesse, l'ente è responsabile qualora tale interesse almeno in parte coincide con quello dell'impresa.

Il vantaggio, elemento di natura oggettiva, è costituito da un complesso di benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, che l'ente trae dal reato, e può essere valutato anche dopo che la condotta in cui consiste la consumazione del reato è stata posta in essere.

Tutto ciò vale per i delitti dolosi.

Per i reati colposi (in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in materia ambientale) si parla invece di vantaggio obiettivo da valutare *ex post*, sotto il profilo di risparmio di costi per la sicurezza, maggiore velocità di produzione, incremento di produttività, etc.

Il secondo criterio di imputazione riguarda il soggetto autore del reato-presupposto.

L'ente è responsabile per il reato-presupposto commesso nel suo interesse o nel suo vantaggio solo quando l'autore del reato rientra in una delle seguenti, già sopra richiamate, categorie:

a) in posizione apicale (che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, o 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 o il controllo dell'ente stesso) (per esempio: il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il membro del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale);

ovvero:

b) sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (quindi non solo i dipendenti dell'ente, ma anche le persone che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, per esempio, collaboratori, agenti, consulenti).


Nel caso di concorso di persone nel reato, la responsabilità dell'ente si configura qualora uno dei soggetti sub a) o sub b) fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

2.4. SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI A DIREZIONE E VIGILANZA

Le condizioni da rispettare, congiuntamente e tassativamente, per ottenere l'esimente sono diverse, quando si tratti di reati commessi da soggetti apicali o da soggetti sottoposti a direzione o vigilanza di soggetto apicale.

a) Nel caso di soggetto apicale, l'ente va esente da responsabilità⁷ se dimostra di:

⁷ Art. 6, commi 1 e 2 del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 11 di 30 |

- a1) aver adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- a2) aver affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare su funzionamento e osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento, se l'organo in oggetto è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- a3) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli;
- a4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.
- b) Nel caso di soggetto sottoposto a direzione e vigilanza di soggetto apicale⁸, l'ente è chiamato a rispondere quando la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- b1) Siffatta inosservanza è peraltro esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.5. CONTENUTO DEL MODELLO PER I REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Per i reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'art. 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 prevede un contenuto vincolato per il Modello di organizzazione e gestione, al fine di riconoscerlo come idoneo ed avente efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente.


In particolare, il Modello deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla legge.

2.6 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO, IN GENERALE

Sulla base del Decreto, i reati-presupposto sono unicamente quelli espressamente indicati, così raggruppabili nelle categorie seguenti:

⁸ Art. 7, commi 1 e 2, del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 12 di 30 |

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis del Decreto);
- reati societari e reato di corruzione fra privati (art. 25-ter del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater 1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto).
- reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse (art. 25 quaterdecies del Decreto).

2.7. TENTATIVO⁹


Nel caso il reato-presupposto non venga consumato ma solo tentato, le sanzioni pecuniarie e quelle interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o il compimento dell'evento.

2.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO¹⁰

⁹ Art. 26 del Decreto

¹⁰ Art. 4 del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 13 di 30 |

Poiché Focus ha sede in Italia, quando i reati-presupposto vengono commessi all'estero, la responsabilità dell'ente sussiste solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7¹¹, 8¹², 9¹³ e 10¹⁴ del codice penale, purché non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.9. SISTEMA DELLE SANZIONI¹⁵

A seguito della commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali o di soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, scatta l'accertamento da parte del giudice penale dell'illecito amministrativo a carico dell'ente, con la comminazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni sono pecuniarie o interdittive¹⁶; è inoltre prevista, sempre a titolo sanzionatorio, la confisca del prezzo o del profitto del reato¹⁷, e, nel caso di sanzione interdittiva, la possibile pubblicazione della sentenza¹⁸.

La sanzione pecuniaria è sempre obbligatoria in caso di riconosciuta responsabilità dell'ente¹⁹.

Per la determinazione della sanzione pecuniaria applicabile, il Decreto ha previsto un sistema basato su quote.

Per ogni illecito, il Decreto o la legge speciale determina il numero minimo (mai meno di cento) e massimo (mai più di mille) di quote²⁰.

Il giudice, una volta determinato il numero di quote sulla base della gravità del reato, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta dall'ente stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del reato, e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti²¹, fissa altresì l'importo della quota (da un minimo di Euro 258,00 a un massimo di Euro 1.549,00) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione²².

E' prevista la riduzione della sanzione pecuniaria.

Una riduzione della metà (e comunque non oltre i duecento milioni di Euro) è prevista se l'autore del reato lo ha commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente o non ne ha tratto vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo ed il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità²³.

¹¹ L'art. 7 cod. pen. prevede la punibilità quando il cittadino o lo straniero commetta all'estero: un delitto contro la personalità dello Stato; un delitto di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; un delitto falsità in monete aventi corso legale nello Stato o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; un delitto commesso da pubblico ufficiale a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti le sue funzioni; ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscano l'applicabilità della legge penale italiana.

¹² L'art. 8 cod. pen. punisce i delitti politici commessi all'estero da un cittadino o da uno straniero.

¹³ L'art. 9 cod. pen. punisce il delitto comune del cittadino all'estero, quando supera determinate soglie di punibilità.

¹⁴ L'art. 10 del codice penale punisce invece il delitto comune dello straniero all'estero, anche in questo caso quando supera le soglie di punibilità ivi previste.

¹⁵ Artt. da 9 a 16 del Decreto

¹⁶ Art. 9, comma 1, del Decreto

¹⁷ Art. 19 del Decreto

¹⁸ Art. 18 del Decreto


¹⁹ Art. 10, comma 1 del Decreto

²⁰ Art. 10, comma 2, del Decreto

²¹ Art. 11, comma 1, del Decreto

²² Art. 11, comma 2 del Decreto

²³ Art. 12, comma 1, del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 14 di 30 |

Una riduzione da un terzo alla metà è prevista qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o almeno si è efficacemente adoperato in tal senso, ed abbia altresì adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi²⁴.

Le sanzioni interdittive, da tre mesi a due anni²⁵, applicabili anche congiuntamente²⁶, e applicabili anche quali misure cautelari, sono le seguenti²⁷:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in caso di²⁸:

- a) reiterazione degli illeciti;
- b) quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- c) quando il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale;
- d) quando il reato è stato commesso da soggetti sottoposti a direzione o vigilanza e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.

3. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

3.1 Premessa

Focus è una società italiana di medie dimensioni che opera principalmente nel settore della commercializzazione di biciclette e relativi accessori e componenti, che rappresenta e distribuisce in Italia i marchi appartenenti al mondo Derby Cycle: Focus, Kalkhoff e Univega, ed ai marchi Santa Cruz, BBB nonché di una serie di attività di servizio post vendita.

La Società ha stabilito la propria sede legale a San Giovanni Lupatoto (VR) in Via Monte Carega n. 9.

3.2 LA GOVERNANCE


²⁴ Art. 12, comma 2, del Decreto

²⁵ Art. 13, comma 2, del Decreto

²⁶ Art. 14, comma 3, del Decreto

²⁷ Art 9, comma 2, del Decreto

²⁸ Art. 13 del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 15 di 30 |

Con atto del 27 Dicembre 2018 (rep. n. 2293 Notaio Dr. Alessandro Balti di Lodi) Focus (costituita nel 2008 come società a responsabilità limitata) si è trasformata in società per azioni ed ha approvato un nuovo testo di statuto sociale (allegato F).

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Focus ha scelto il modello tradizionale di amministrazione e controllo, basato su un unico amministratore o su un consiglio di amministrazione costituito da due o più amministratori, sino ad un massimo di sette²⁹.

Attualmente, Focus è dotata di un CdA composto da tre membri, compreso il Presidente, al quale spetta la rappresentanza della società.

Il CdA di Focus è investito dei più ampi ed illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta.

La Società è poi dotata di un collegio sindacale composto dal Presidente, due sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Il bilancio civilistico di Focus è certificato dalla Società di Revisione secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

Al CdA fanno capo l'area amministrativa, l'area IT e marketing e l'area commerciale (si allega organigramma: All. D).


4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1 PREMESSA E OBIETTIVI

Focus, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e dei lavori dei propri dipendenti – ha ritenuto di procedere all'adozione e all'attuazione di un codice etico e del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa viene assunta nella convinzione che l'adozione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Focus, affinché seguano, nell'espletamento

²⁹ Art. 24 dello Statuto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 16 di 30 |

delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione di reati e ed illeciti.

L'efficace attuazione di un modello idoneo a prevenire i reati- presupposto costituirà da un lato un elemento di miglioramento del sistema di controllo interno, dall'altro migliorerà la cultura della legalità all'interno e l'immagine dei Focus verso l'esterno.

4.2. FUNZIONE DEL MODELLO

Focus sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui Focus fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui la stessa intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Scopo del presente Modello è la implementazione delle procedure già esistenti e la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nuove nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione dei Reati.

Il modello ha per scopo immediato, attraverso la sua capillare diffusione e completa informazione e formazione sullo stesso di tutti i soggetti che operano per Focus:

- a) di costruire un sistema organico e coerente di procedure che ne regoli l'attività;
- b) di introdurre un efficace sistema di controlli che consenta di intervenire nel modo più rapido ed efficace per prevenire e contrastare la commissione dei reati-presupposto;
- c) di istituire un sistema di sanzioni in caso di violazione;


e di ottenere in tal modo il suo effettivo rispetto.

Scopo ultimo è quello di introdurre in Focus, nel modo più efficace, a tutti i livelli, un alto grado di eticità ed una rigorosa cultura di rispetto della legalità e della correttezza: in modo che chiunque in Focus sia consapevole che nessuna violazione può essere tollerata, quand'anche fosse nell'apparente interesse o vantaggio della società.

Va chiarito a chiunque in Focus che esiste la concreta possibilità di incorrere nella commissione di illeciti penalmente sanzionati, il che è severamente condannato da Focus in qualunque caso, e che il rispetto delle procedure previste nel modello consente di evitare la commissione di tali illeciti.

Il Modello è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

4.3. STRUTTURA E COSTRUZIONE DEL MODELLO

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 17 di 30 |

Il modello è strutturato in due sezioni:

- a) **parte generale**, ove sono illustrate le componenti del Modello che hanno una valenza comune alle singole tipologie di reato, che nel loro insieme definiscono le regole ed i principi fondamentali per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa;
- b) **parte speciale**, suddivisa a sua volta in tante sezioni quanti sono i settori dell'attività aziendale, nella quale si esaminano le aree a rischio, le procedure da adottare e seguire, la formazione ed i controlli da effettuare.

Nella costruzione del modello si sono seguite le linee guida di Confindustria nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e le *best practices* in materia.

L'attività di costruzione del modello è stata preceduta da:

- la mappatura delle aree e dei processi a rischio: Focus ha effettuato un'analisi preliminare del contesto aziendale per individuare le aree organizzative e i processi aziendali interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto;
- esame della documentazione aziendale ritenuta rilevante ed interviste ai soggetti in posizione apicale e ai dipendenti che svolgono funzioni ritenute rilevanti ai fini della possibile commissione dei reati-presupposto;
- esame del sistema di controllo già esistente in Focus ai fini della prevenzione del rischio di commissione dei reati-presupposto;
- individuazione delle specifiche procedure e delle misure integrative necessarie per il miglioramento delle procedure, e dei sistemi di controllo, già esistenti.


4.4. REATI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

L'adozione e la concreta attuazione del Modello costituisce di per sé un elemento idoneo a incoraggiare in tutti i soggetti destinatari la cultura della legalità e della correttezza, e quindi tendente a scoraggiare la commissione di reati.

Una particolare attenzione è peraltro concentrata sui reati-presupposto per i quali, data la struttura e l'attività svolta da Focus, esiste un maggior rischio potenziale di commissione.

Tenuto conto della struttura e dell'attività della Società e delle aree potenzialmente a rischio-reato, sono stati particolarmente considerati i seguenti reati-presupposto:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis del Decreto);
- reati societari e reato di corruzione fra privati (art. 25-ter del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del decreto);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater 1 del Decreto);

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 18 di 30 |

- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- reato di discriminazione razziale e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);

Non sono stati, per il momento, considerati, i reati costituenti abusi di mercato, tenuto conto che Focus non è quotata in borsa, né ha emesso strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione.


Come indicato in precedenza, il 16 maggio è stata pubblicata la Legge 3 maggio 2019 n. 39, recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*", che ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse, introducendo nel Decreto l'art. 25 *quaterdecies*.

Si evidenzia che i reati presupposto introdotti a seguito di detto intervento normativo non sembrano rappresentare aree a rischio nello specifico contesto aziendale.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 del 30 novembre 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*" – c.d. whistleblowing (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017).

Tale Legge modifica anche l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del Decreto, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, prevedendo che il Modello debba indicare anche quanto segue:

- uno o più canali che consentano, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite da parte dei soggetti "apicali" e dei "loro sottoposti";
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 19 di 30 |

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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;
- eventuali adozioni di misure discriminatorie nei confronti del segnalante possano essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante o anche dall'organizzazione sindacale da lui indicata;
- qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria verso il segnalante sia da considerarsi nulla; è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa

In attuazione del disposto normativo, la Società ha adottato una specifica procedura in materia che costituisce parte integrante del presente Modello (all. E).

4.5. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Focus.

Per quanto riguarda i successivi aggiornamenti del Modello saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche del modello che esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al Decreto.

Inoltre, l'OdV di Focus, ha la facoltà di proporre al CdA eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

5. L'ORGANO DI CONTROLLO: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Fra le condizioni alle quali l'art. 6 del Decreto subordina l'esonero dell'Ente da responsabilità amministrativa per la commissione di reati è prevista l'istituzione di un organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento³⁰.


Nelle società di capitali, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere affidate al Collegio Sindacale³¹.

5.1. COMPOSIZIONE, NOMINA, DURATA, FREQUENZA DELLE RIUNIONI

Focus ha scelto di dotarsi di un OdV monocratico.

³⁰ Art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto

³¹ Art. 6, comma 4-bis, del Decreto

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 20 di 30 |

Le decisioni sul numero dei componenti dell'OdV, sulla loro nomina e remunerazione, nonché sulla nomina del Presidente, sono affidate al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per una durata che coincide con quella del CdA, salvo che il CdA decida diversamente.

I membri dell'OdV restano comunque in carica in regime di *prorogatio* fino alla nomina del loro sostituto o del nuovo membro.

I membri dell'OdV devono possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

I membri dell'OdV devono inoltre rispettare i seguenti requisiti di eleggibilità, e, se li perdono durante il loro mandato, decadono dalla carica (con loro obbligo di comunicare senza indugio al CdA la sopravvenienza di uno degli stessi):

- mancanza di cause di ineleggibilità e decadenza alla carica di amministratore di spa previste dall'art. 2382 cod. civ.;
- autonomia o indipendenza;
- mancanza di rinvio a giudizio per uno dei reati-presupposto;
- mancanza di rinvio a giudizio per un reato non colposo o che comporti l'interdizione, anche temporanea, dalla titolarità di cariche pubbliche o di uffici direttivi di persone giuridiche.

L'OdV si riunirà almeno una volta ogni tre mesi, salvo diverse indicazioni provenienti dal CdA, redigendo apposito verbale delle proprie riunioni.

5.2. REVOCA


Al di fuori di tali casi, i membri dell'OdV non possono essere revocati prima della scadenza del loro mandato se non per giusta causa, con delibera motivata del CdA, previo parere del Collegio Sindacale.

Costituiscono giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna o di patteggiamento di Focus, passata in giudicato, per responsabilità amministrativa da reato, ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV;
- b) grave negligenza nell'adempimento del mandato;
- c) violazione del Modello;
- d) mancata partecipazione a più di tre sedute consecutive dell'OdV senza giustificato motivo.

5.3. FUNZIONI E POTERI

L'OdV è dotato di autonomia e indipendenza (rispetto agli altri organi societari di amministrazione e di controllo) nell'esercizio delle sue funzioni e dispone di una autonomia anche finanziaria, sulla base di un budget annuale riconosciuto dal CdA, al quale dovrà presentare a fine anno finanziario il rendiconto, unitamente alla relazione annuale.

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 21 di 30 |


Gli atti posti in essere dall'OdV non possono essere sindacati da altri organi di Focus.

L'OdV predispone un proprio Regolamento, e ne dà comunicazione al CdA e al Collegio Sindacale.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza e controllo, e di efficace attuazione del Modello, ha libero accesso ad ogni parte dell'azienda e può chiedere informazioni, effettuare interviste, esaminare e richiedere e ottenere copia di documenti, convocare qualsiasi soggetto apicale o soggetto a direzione e vigilanza, senza alcuna limitazione, con la previsione che la mancata risposta costituisce illecito disciplinare.

All'OdV sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilare sulla corretta attuazione e osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla adeguatezza ed efficacia del Modello, in particolare accertando se lo stesso sia conosciuto dai Destinatari, correttamente attuato e, in relazione alla struttura aziendale, concretamente idoneo a prevenire i reati-presupposto nelle varie aree a rischio dell'azienda stessa;
- accertare se la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari sia sufficiente o vada migliorata;
- accertare l'idoneità del sistema informativo per la conoscenza del Modello;
- se il modello necessita di aggiornamenti o miglioramenti in conseguenza di mutamenti normativi, mutamenti nell'organizzazione dell'azienda o semplicemente di lacune nella sua struttura o formulazione, o anche solo applicative;
- in tal caso segnalare immediatamente al CdA ed al Collegio Sindacale le necessarie azioni da intraprendere;
- accertare se i sistemi di controllo aziendale dell'applicazione del Modello a tutti i livelli siano operativi e efficienti;
- effettuare verifiche e ricognizioni anche a sorpresa nelle diverse aree a rischio per verificare la correttezza della mappature delle stesse ed accertare sul campo il livello di conoscenza, rispetto e attuazione del Modello;
- accertare l'adeguatezza delle procedure e clausole standard previste nelle parti speciali del Modello;
- promuovere, con gli altri organi e le altre funzioni della Società, l'organizzazione di corsi periodici di formazione sul Modello e sulle procedure in esso previste, e sorvegliare che la documentazione (comprendente anche schemi, istruzioni, periodici chiarimenti) predisposta per la diffusione della conoscenza del Modello sia chiara e comprensibile;
- organizzare periodiche riunioni con le altre funzioni aziendali per approfondire anche nei dettagli le modalità di rispetto del Modello;
- controllare che venga predisposta e conservata la documentazione delle procedure svolte;
- accertare il regolare flusso di informazioni verso l'OdV e dall'OdV al CdA e al Collegio Sindacale;
- accertare la regolarità dei flussi finanziari aziendali;
- condurre indagini interne per accertare eventuali violazioni ed il grado di reazione della dirigenza a livello di sanzioni verso i responsabili;

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 22 di 30 |

- accertare l'idoneità ed il concreto funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio con riferimento alle violazioni del Modello, sia verso soggetti apicali e sottoposti a vigilanza e controllo, sia i meccanismi di difesa verso l'esterno (come, a titolo di esempio, il recesso da contratti verso clienti o fornitori);
- proporre con immediatezza le necessarie misure correttive interne o gli aggiornamenti del Modello qualora ciò si renda necessario a seguito dell'attività sopra descritta.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV potrà avvalersi delle risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie.

Ogni anno l'OdV redige una relazione annuale della propria attività (ivi compreso il rendiconto sull'utilizzo del budget messi a disposizione dal CdA) e riferisce dei più rilevanti eventi e fatti, novità legislative e/o giurisprudenziali e/o nell'organizzazione di Focus, intervenuti nel periodo considerato.

Qualora si rendano necessarie attività o consulenze specialistiche non presenti in Focus, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni, all'interno del budget messo a disposizione da parte del CdA.

I membri dell'OdV si obbligano alla riservatezza verso l'esterno su tutte le informazioni delle quali vengono a conoscenza.

6. I FLUSSI INFORMATIVI

All'art. 6, comma 2, lettera d), del Decreto si legge che, nel contenuto che obbligatoriamente deve avere il Modello, rientra anche la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.


6.1 I FLUSSI INFORMATIVI PROVENIENTI DALL'ODV

L'OdV riferisce al CdA e al Collegio Sindacale di Focus ogni fatto ritenuto rilevante a fini della efficace attuazione e del miglior funzionamento del Modello.

In particolare, l'OdV:

- in occasione della propria relazione annuale al CdA, presenta anche un programma della propria attività per l'anno successivo;
- semestralmente, presenta al CdA e al Collegio Sindacale l'esito delle verifiche effettuate, con ogni relativa conseguenza di ragione e di legge;
- segnala immediatamente al CdA e al Collegio Sindacale ogni necessario aggiornamento del Modello per modifiche intervenute a livello aziendale o legislativo o per rilevate carenze.

Il Presidente dell'OdV è invitato a partecipare alle sedute del CdA e del Collegio Sindacale e riferisce dello stato di attuazione del Modello e di ogni eventuale problematica riscontrata.

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 23 di 30 |

6.2. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV deve essere tempestivamente informato per iscritto dalle funzioni aziendali su ogni evento rilevante agli effetti del possibile rischio di commissione di un reato-presupposto o comunque di violazione o problematica attinente il funzionamento del Modello.

In particolare, l'OdV dovrà essere immediatamente informato per iscritto:

- di ogni indagine interna dalla quale emerga la possibile commissione di un reato-presupposto;
- di ogni notizia di un'indagine in corso da parte della polizia giudiziaria, o altro organo di polizia, o da parte della magistratura, anche a carico di ignoti, relativamente alla possibile commissione di un reato-presupposto;
- di ogni richiesta di assistenza legale da parte di soggetti apicali o sottoposti a direzione e controllo in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativo per reati-presupposto;
- di ogni segnalazione di possibili violazioni del Modello;
- di ogni possibile problematica in materia ambientale ovvero di salute e sicurezza del lavoro con rischio reato;
- di ogni operazione eseguita in deroga alle procedure di cui al Modello;
- di ogni procedimento disciplinare attinente la violazione del Modello;
- di ogni variazione nelle procure e deleghe interne;
- di ogni variazione nella struttura aziendale;
- dei verbali del CdA e del Collegio Sindacale;
- dei contenziosi legali maggiormente rilevanti.

L'OdV viene dotato di proprio indirizzo e-mail, del quale viene data diffusione a tutti i Destinatari del Modello, al fine di consentire a chiunque dei Destinatari del Modello (ivi compresi dipendenti, agenti, collaboratori, clienti) di chiedere all'OdV ogni possibile chiarimento, di segnalare all'OdV ogni fatto o evento rilevante, ogni eventuale violazione del Modello.


Ogni singolo dipendente di Focus può rivolgersi all'OdV per segnalare:

- eventuali violazioni del Modello;
- eventuali malfunzionamenti del Modello;
- fatti che comunque possano influenzare l'applicazione del Modello;

Ogni singolo dipendente potrà inoltre rivolgersi direttamente all'OdV per chiedere chiarimenti su ogni dubbio inerente l'applicazione del Modello.

PROTOCOLLO 1: GESTIONE DEI FLUSSI PROVENIENTI DA E VERSO L'ODV.

Verifica del rispetto del Modello

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 24 di 30 |

L'OdV si riunirà almeno una volta ogni tre mesi, redigendo apposito verbale delle proprie riunioni;

In occasione delle riunioni l'OdV può deliberare la convocazione della Direzione Generale di Focus e chiedere relazioni in ordine all'

Il Presidente dell'OdV ha diritto di partecipare ad ogni riunione del CdA e del Collegio sindacale e deve partecipare a quelle in cui gli viene richiesto di riferire sullo stato di attuazione del Modello e su eventuali problematiche riscontrate;

I verbali delle riunioni dell'OdV verranno poi dallo stesso trasmessi alla Direzione dell'Azienda, per gli opportuni provvedimenti in base alle indicazioni dell'OdV.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

7.1. PRINCIPI GENERALI

All'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto si legge che, nel contenuto che necessariamente deve avere il Modello, rientra anche l'obbligo di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni qui previste vanno deliberate e applicate a prescindere dall'esito del procedimento penale per il reato-presupposto.

Ciò in quanto vi è piena autonomia fra il livello penale/pubblicistico ed il livello disciplinare /sanzionatorio autonomamente deliberato da Focus sul piano meramente privatistico.

Ciò premesso, Focus ha adottato:

- a) il sistema di sanzioni stabilito nei confronti dei dipendenti dal contratto collettivo nazionale di categoria, nonché le ulteriori misure descritte *infra sub 7.2*;
- b) il sistema di misure sanzionatorie stabilito nei confronti dei dirigenti, degli organi sociali, dei membri dell'OdV e dei fornitori e partner, come descritto *infra sub 7.3, 7.4, 7.5 e 7.6*.

Il tipo e l'entità di sanzione dipenderanno dal grado di negligenza o dolo del comportamento da sanzionare, tenendo conto dell'eventuale recidiva e da ogni altra circostanza di fatto.

In ogni caso, il procedimento disciplinare deve rispettare le norme di legge e regolamentari, nonché i contratti collettivi.

7.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI


Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure aziendali di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con Focus, in quanto viola, fra l'altro, l'articolo 2104 del codice civile – *Diligenza del prestatore di lavoro: Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.*

| | | |
|------------------------------|--|----------|
| FOCUS italia group | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 25 di 30 |

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, sono quelle previste dal Contratto Nazionale di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 – Sanzioni disciplinari della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e di eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili, nei termini di massima che vengono descritti nella seguente tabella:

| Provvedimento disciplinare | Mancanza disciplinare |
|---|---|
| Rimprovero verbale o scritto | Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> - l'inosservanza delle procedure prescritte - l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV - l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello. |
| Multa | Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: <ul style="list-style-type: none"> - al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità - il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati. |
| Sospensione dal servizio e dalla retribuzione | Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse di Focus arrechi danno alla Società stessa, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda. |

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 26 di 30 |

| | |
|---|--|
| Licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso | Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001. |
| Licenziamento senza preavviso | Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione a Focus delle misure previste dal Dlgs 231/2001, con conseguente grave nocumento patrimoniale e di immagine per la stessa Focus. |

*

Tipo ed entità di sanzione, fra quelle sopra enumerate, dipenderanno dalle seguenti circostanze:


- intenzionalità della condotta o grado di colpa (negligenza, imprudenza, imperizia), con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- condotta complessiva del lavoratore dipendente, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari dello stesso;
- mansioni;
- posizione funzionale;
- altri particolari circostanze della violazione disciplinare.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti hanno l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nel Modello e di farle rispettare ai loro subordinati.

Danno luogo alle sanzioni previste a carico dei dirigenti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro – in caso di violazione delle procedure previste dal Modello ovvero di adozione, nell'espletamento di attività sensibili nelle aree a rischio, di una condotta non conforme al Modello – le seguenti condotte, a mero titolo esemplificativo:

- omissione di vigilanza sul personale gerarchicamente dagli stessi dipendente circa gli adempimenti e gli obblighi previsti dal Decreto e dal Modello;

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 27 di 30 |

- mancata segnalazione di violazioni e/o mere anomalie nell'applicazione del Modello delle quali sia venuto a conoscenza;
- mancata segnalazione all'OdV di criticità nello svolgimento delle attività sensibili nelle aree a rischio;
- violazione diretta del Modello.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del Decreto o delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori e/o sindaci, l'OdV deve immediatamente informare il CdA ed il Collegio Sindacale, i quali dovranno assumere tempestivamente gli opportuni provvedimenti.

Va garantito all'interessato il diritto di difesa, e quindi gli va concesso un termine per far pervenire le sue osservazioni, giustificazioni ed eventuali scritti difensivi, e lo stesso va ascoltato prima di prendere i necessari provvedimenti.

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ODV

In caso di omessa vigilanza da parte dell'OdV sulla corretta, concreta ed effettiva applicazione del Modello, ovvero di negligenza o imperizia nell'espletamento dei doveri previsti dal Decreto e dal Modello stesso, ivi compreso il dovere di aggiornamento del Modello nei casi previsti dal Decreto, il CdA prenderà gli opportuni provvedimenti.

Va garantito all'interessato il diritto di difesa, e quindi gli va concesso un termine per far pervenire le sue osservazioni, giustificazioni ed eventuali scritti difensivi, e lo stesso va ascoltato prima di prendere i necessari provvedimenti.


7.6. MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER

I soggetti legati a Focus da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La Società cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di apposita clausola contrattuale ove, portando a conoscenza del Modello, si prevedono conseguenze contrattuali, compresa la risoluzione del rapporto, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello ed anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

8.1. DESTINATARI DEL MODELLO

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. Lgs. 81/08 | 28 di 30 |

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica inoltre a tutti i dipendenti della Società.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

Sono quindi destinatari del Modello:

- chi ha la rappresentanza, l'amministrazione e la direzione della Società;
- chi esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa;
- chi è soggetto alla direzione e alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- chi opera per il conseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi della Società, anche se legato da solo rapporto contrattuale privatistico e senza alcun vincolo di subordinazione (dipendenti di ditte appaltatrici, fornitori, partner anche commerciali, consulenti).

I destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.


8.2. PIANO DI COMUNICAZIONE

Focus, con la finalità di dare concreta ed efficace attuazione del Modello, provvede a diffonderlo in modo capillare all'interno, e a darvi adeguata ed effettiva diffusione anche all'esterno, fra Fornitori, Partner anche commerciali e Consulenti.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, con particolare riferimento all'area del personale, predispone dei programmi di informazione e formazione a favore dei dipendenti, caratterizzati da un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei destinatari nelle attività a rischio.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- a) definisce il contenuto delle comunicazioni periodiche, da trasmettere ai dipendenti ed agli organi societari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base sul Decreto;
- b) promuove corsi di formazione sul Dlgs 231/2001;
- c) predispone ed aggiorna, in collaborazione con la funzione cui è affidato l'aggiornamento del Sito aziendale, la sezione dell'Intranet aziendale dedicata al Dlgs 231/2001.
- e) predispone la documentazione organizzativa contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, in merito al funzionamento del Modello.

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 29 di 30 |

8.3 PIANO DI FORMAZIONE

Informativa e formazione agli organi sociali ed ai dipendenti

La Formazione è gestita dal Responsabile delle Risorse Umane, in stretta collaborazione e sotto la supervisione dell'OdV, ed è duplice: iniziale e continua.

La Formazione iniziale ha come scopo quello di far conoscere nei dettagli lo spirito e le norme del Modello, sia nella sua parte generale, sia nella parte speciale che concerne più specificamente l'attività a rischio di commissione di reati-presupposto del Destinatario, e di far conoscere pertanto in modo completo ed esaustivo le procedure che il Destinatario deve obbligatoriamente porre in essere nella propria attività.

La formazione continua ha per oggetto il mantenimento nel tempo della conoscenza approfondita, concreta e dettagliata del Modello e delle procedure che il singolo Destinatario è vincolato a rispettare rigorosamente e a seguire in ogni particolare.

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione;
- corso di formazione che potrà essere realizzato anche con modalità e-learning, attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti;
- accesso a un sito Intranet dedicato all'argomento, aggiornato in collaborazione con l'OdV;
- occasionali e-mail di aggiornamento.

Il modello è formalmente comunicato ai responsabili delle aree a rischio mediante un apposito documento.

Il testo integrale del Modello viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito Intranet aziendale.

L'ingiustificata mancanza di partecipazione alla formazione continua costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione di sanzioni.


Il Responsabile delle Risorse Umane, in cooperazione con l'OdV, effettuerà regolarmente delle verifiche a campione sul livello di conoscenza nel personale dipendente del Codice Etico e del Modello, nella parte generale e speciale.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

Focus promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Focus ha adottato sulla base del presente modello e i testi delle clausole contrattuali che dovranno essere coerenti a detti principi, politiche e procedure, adottate da Focus, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

Il Codice Etico ed il Modello sono pubblicati in una corrispondente sezione del sito internet della Società. In ogni caso ne verrà rilasciata copia, a chi ne farà richiesta.

| | | |
|---|--|----------|
|  | Rev. 01 - Data 21.10.2019 | Pag. |
| | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 INTEGRATO CON L'ART. 30 D. LGS. 81/08 | 30 di 30 |

9. VERIFICHE PERIODICHE

L'OdV ha il compito di monitorare costantemente il Modello e di vigilare sulla sua idoneità a prevenire i reati-presupposto.

Il Modello, oltre ad essere soggetto ad aggiornamento in qualsiasi caso di modifica legislativa o di cambiamenti, anche a mero livello organizzativo, nell'attività di Focus, idonei ad incidere sul Modello stesso, è comunque sottoposto ad attenta verifica almeno semestralmente, sulla base dell'esperienza applicativa nel periodo.

Nel corso delle verifiche periodiche verranno presi in esame:

- la concreta idoneità del Modello a prevenire i reati-presupposto in Focus, nonché la sua conformità alla legislazione vigente e all'attività svolta dalla Società;
- l'attuazione del Modello, ed il suo rispetto a tutti i livelli aziendali;
- l'idoneità dei controlli effettuati;
- le segnalazioni pervenute di eventuali violazioni;
- il livello di applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazioni del Modello.

10. MODELLO E CODICE ETICO (ALL. C)

Il Codice Etico è il presupposto ed il punto di partenza del Modello, e ne costituisce parte integrante.

Il codice etico in un'azienda identifica e valorizza i propri principi di riferimento e definisce le modalità per perseguirli e rispettarli. Lo sviluppo e il mantenimento del codice etico dipende essenzialmente dalla volontà e dalla coerenza del management e dal coinvolgimento nel senso di responsabilità dell'azienda nel suo complesso.

Il Codice Etico adottato da Focus rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano in Focus o che con essa collaborano ad ogni titolo e livello, costituiscono il fondamento della sua attività.

Per Focus la responsabilità sociale d'impresa si configura come la capacità di integrare la propria attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partners e di tutti gli individui con cui essa si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali anche per le generazioni future.

Il Codice Etico è volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di Focus può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi.

Il Codice Etico introduce e rende inoltre vincolanti i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati nel Decreto. Il Codice Etico costituisce, dunque, una componente fondamentale di supporto del Modello adottato da Focus per la prevenzione degli illeciti di cui al Decreto soprarichiamato.