



# farmacie comunali genovesi

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
di  
FARMACIE GENOVESI S.r.l.  
ai sensi del D. Lgs. 231/2001

---

Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 5 del 12 ottobre 2020

## **PARTE GENERALE DEL MODELLO SEZIONE I**

### **Breve Premessa Normativa**

#### **Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

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” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o Decreto), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendano le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al Giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 (i c.d. “reati presupposto”), commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

#### **I reati previsti dal decreto**

I reati, dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, agli artt. 24 e ss.

Per l’elencazione dei reati presupposto di diretto interesse per la Società FARMACIE GENOVESI S.R.L. si rinvia, per evidenti ragioni di economia espositiva, alla Matrice di Rischio.

## **Le sanzioni comminate dal decreto**

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere inflitte solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare sono le seguenti:

- 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

## **Condizione esimente della responsabilità amministrativa**

Introdotta la disciplina concernente la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, è condizione necessaria affinché l'ente possa sottrarsi all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nell'Amministratore Unico, non è, tuttavia, sufficiente ad escludere tout court detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui, mediante esaustiva e specifica attività di mappatura dei rischi, le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- un sistema di verifiche sia periodiche sia a sorpresa e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo, e quindi un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dello stesso.

## SEZIONE II

### Finalità del modello

La Società FARMACIE GENOVESI S.R.L. (di seguito “FCG”, “Società” o “Ente”), con la presente Delibera, intende procedere all’adozione di un efficace modello ex Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito solo “modello 231”) al fine di prevenire il rischio che, nel proprio ambito di impresa, vengano commessi reati, da parte di soggetti qualificati, nell’interesse o, comunque, a vantaggio dell’Ente stesso.

Mediante l’adozione del modello, pertanto, si intende incardinare l’attività di FCG in modo tale che essa operi sempre nel rispetto delle vigenti previsioni normative e che nessuno dei soggetti, che all’interno di essa a qualunque titolo prestano attività lavorativa, possa optare per condotte illecite nell’ambito del perseguimento degli obiettivi economici dell’Ente.

La Società, infatti, esige il rigoroso rispetto dei principi enucleati all’interno del Codice Etico e, in generale, la rigorosa osservanza delle vigenti Leggi e Regolamenti e si dichiara non disponibile a tollerare comportamenti devianti da essi, neanche nell’ipotesi in cui gli stessi fossero assunti per il perseguimento della politica aziendale.

La commissione degli specifici reati cd “presupposto”, infatti, come esposto nel preambolo normativo riportato in premessa, può, nelle tassative ipotesi previste da tale Decreto, impegnare la responsabilità amministrativa dipendente da reato della Società FCG e, conseguentemente, esporre la stessa a subire le sanzioni comminate da detta disposizione legislativa.

## SEZIONE III

### Premesse metodologiche

Nel preambolo normativo si rinviene una breve disamina dell'istituto della Responsabilità amministrativa delle Persone Giuridiche dipendente da reato, onde individuare i principi di funzionamento di tale particolare forma di responsabilità e le ipotesi che potrebbero impegnare la responsabilità amministrativa dipendente da reato della Società.

Nel precedente paragrafo sono state illustrate le ragioni che giustificano la adozione di un modello 231 nell'ambito dell'organizzazione di FCG.

Nel passaggio che segue si rinviene una succinta analisi della Società, sia per quanto riguarda gli aspetti formali, risultanti dall'iscrizione sul Registro delle Imprese, sia gli aspetti funzionali della stessa.

Nella Matrice di Rischio vengono individuate le aree di maggior rischio di commissione di reati ed i protocolli comportamentali, impegnativi per tutti coloro che operino all'interno di FCG o che con essa verranno in contatto, idonei a prevenire detti profili di criticità.

Nella fase relativa all'esposizione metodologica di redazione dei protocolli vengono evidenziati i principi cardine a cui tutti coloro che operano in FCG devono attenersi.

Tali principi generali sono impegnativi per tutti coloro che operano in FCG e per coloro che, con la stessa, vengano in contatto, a qualunque titolo. Principi che, pertanto, sono posti a base del Codice Etico a cui la Società ispira la propria politica aziendale.

## **SEZIONE IV**

### **Aspetti formali**

#### **Attività e Sede**

FCG è una Società a responsabilità limitata che detiene e gestisce diverse farmacie dislocate sul territorio genovese, esercenti assistenza farmaceutica per conto delle A.S.L. a tutti gli assistiti dal servizio sanitario nazionale; la fornitura di prodotti farmaceutici a soggetti sia privati sia pubblici; la produzione e la vendita di specialità mediche, prodotti galenici, officinali, cosmetici, dietetici, di erboristeria ed omeopatia, articoli sanitari per ortopedia articoli sanitari per l'infanzia nonché di presidi e articoli parafarmaceutici in genere; la prenotazione in rete di prestazioni sanitarie fornite dalla ASL.

La sede Legale della FCG e la principale unità operativa sono collocate in Via G. D'Annunzio, 27 - 16121 Genova.

La Società dispone, anche, di otto unità secondarie distribuite in tutta Genova, ove viene parimenti esercitata l'attività di assistenza farmaceutica sopra descritta, site rispettivamente:

1. Via Cravasco 22 Genova (Ge) Cap 16157;
2. Via Antonio Burlando 90 R Genova (Ge) Cap 16137;
3. Via Quinto 30g R Genova (Ge) Cap 16166;
4. Via San Bartolomeo Del Fossato 209 R. Genova (Ge) Cap 16149;
5. Via Vasco De Gama 19 R. Genova (Ge) Cap 16149;
6. Via Isonzo 48 R. Genova (Ge) Cap 16147;
7. Via Gherzi Luigi 50 Genova (Ge) Cap 16138;
8. Via San Giovanni Battista 42 R. Genova (Ge) Cap 16154.

#### **Compagine Sociale**

Dotata di un capitale sociale pari a diecimila euro, la società è controllata al 100% dal Comune di Genova.

#### **Funzioni individuabili**

Nell'ambito della semplice realtà aziendale di FCG si possono individuare cinque distinte funzioni:

- 1) Direzionale, esercitata dall'Amministratore Unico;
- 2) Di Controllo, esercitata dal Socio Unico.
- 3) Gestoria e di supporto a quella Direzionale, esercitata dal Direttore Generale e dai Responsabili degli Uffici (Segreteria&Gestione Personale; Acquisti&Logistica; Comunicazione&Marketing; Amministrazione&Contabilità; Contabilità);
- 4) Capo - operativa, esercitata dai Direttori di Farmacia;
- 5) Operativa, esercitata dai Farmacisti e dai dipendenti delle singole unità operative;

Nel prosieguo verranno individuati gli organi sociali e/o i soggetti che esercitano le funzioni di cui sopra, nonché la tipologia di attività dagli stessi svolte.

## **1. Funzione Direzionale**

All'interno di FCG, la Funzione Direzionale è esercitata dall'Amministratore Unico, il quale determina la politica di impresa della Società.

I poteri a questi conferiti con statuto e/o delega risultano strumentali rispetto al conseguimento degli obiettivi da egli individuati sulla base del Documento Unico di Programmazione (DUP), nei limiti organizzativi di seguito descritti.

## **2. Funzione di Controllo**

Nell'esercizio della funzione direzionale, l'Amministratore Unico è soggetto al controllo esclusivo del Socio Unico.

## **3. Funzione Gestoria e di supporto a quella Direzionale**

Nell'esercizio della propria funzione direzionale l'Amministratore Unico si avvale della professionalità del Direttore Generale che determina gli obiettivi di impresa sulla base del Documento Unico di Programmazione (DUP): compete ai preposti alla Funzione "Gestoria e di supporto a quella Direzionale" (di seguito denominata anche semplicemente "Funzione Gestoria") attuare detti obiettivi.

In altri termini, tale funzione costituisce, nell'ambito della struttura di FCG, il potere esecutivo che consente alle direttive impartite dall'Amministratore Unico di essere attuate.

Tale funzione costituisce, quindi, un supporto a quella direzionale e, nel contempo, come sopra osservato, anche un elemento attraverso cui viene esercitato un controllo sulla stessa da parte Socio Unico: le due funzioni, infatti, seppur distinte, interagiscono reciprocamente, di guisa tale da escludere la possibilità che l'una agisca all'insaputa dell'altra.

## **4. Capo – Operativa**

Contigua, ma differente rispetto a quella analizzata sub 3), è la Funzione "Capo – operativa", ovvero sia la Funzione esercitata dal soggetto preposto al coordinamento della Funzione sub 5): nello specifico si tratta dei Direttori di Farmacia.

Chiaramente la Funzione Operativa, per ragioni sia organizzative, sia di sicurezza, deve essere internamente coordinata, affinché gli addetti agiscano di concerto ed in ordine: a tali fini è contemplata, tra il personale operativo, una posizione di apice deputata ad armonizzarne ed organizzarne l'attività.

Il soggetto preposto a tale funzione, in altri termini, organizza le turnazioni del personale operativo, sovrintende alle operazioni dello stesso, stabilisce, per ogni singola operazione, i soggetti da incaricare di determinate mansioni e/o da adibire all'utilizzo dei macchinari aziendali, curando, nel contempo, che essi operino nel rispetto delle discipline interne di sicurezza ed ambientali.

Alla stessa stregua del soggetto sub 3), anche l'esercente di tale funzione ha compiti esecutivi delle Direttive dell'Amministratore Unico: in tale caso, peraltro, egli esegue le direttive concernenti la specifica attività di impresa che viene praticata presso le sedi secondarie in uso alla FCG.

Seppur separata, l'attività in esame deve essere quindi strettamente coordinata con quella sub 1), incombando sul capo operativo il compito di attuare le direttive dell'Amministratore Unico; con quella



sub 3), cui compete il ruolo di dare esecuzione alle direttive che concernono settori diversi da quello strettamente operativo ma che, nel contempo, potrebbero essere destinate ad influire sullo stesso.

Il soggetto che esercita la Funzione sub 4), come sopra osservato, controlla il rispetto da parte degli operativi delle disposizioni dettate in materia di sicurezza e ambientale e, quindi, riferisce a soggetti sub 1) e sub 3) in merito ai profili di criticità che sul punto potrebbero evidenziarsi.

L'Amministratore Unico, titolare della funzione sub 1), esplica, anche per il tramite della funzione sub 3), attività di controllo sui soggetti addetti alle funzioni operative, essendo egli titolare del potere disciplinare ed il responsabile per la sicurezza sul lavoro ex Decreto Legislativo 81/2008: il capo operativo ne agevola ed incrementa il potere di controllo, sovrintendendo l'attività dei lavoratori.

Sotto il profilo della materia della Sicurezza sul lavoro ed ambientale, quindi, le tre funzioni sono destinate ad interagire, ad interloquire e ad esplicitare, ovviamente, un controllo reciproco: qualunque decisione presa dall'uno, infatti, risulta conoscibile, e quindi controllabile, dall'altro ed ogni eventuale profilo di mancanza in cui uno dei due dovesse incorrere, risulta così controllabile, eppertanto opponibile, dall'altro.

## **5. Funzione Operativa**

Da ultimo, nell'ambito dell'organizzazione di FCG, si individua la Funzione "Operativa", svolta da coloro che sono preposti all'esercizio della attività materiale costituente oggetto di impresa, ovvero sia assistenza farmaceutica.

Tale funzione è coordinata con quella indicata sub 1) e sub 3) attraverso quella indicata sub 4), che funge da elemento di raccordo e da elemento di coordinamento interno.

## SEZIONE V

### **Prassi esistenti in precedenza all'adozione del modello 231**

Come sopra indicato, quindi, in sede di elaborazione del presente modello sono state individuate cinque distinte funzioni su cui si articola l'intera attività della Società.

Fino alla fase antecedente all'adozione del modello 231, pur non esistendo protocolli di riferimento, sussistevano e sussistono prassi aziendali venutesi a creare con la pratica quotidiana, che rendono agevole l'introduzione dello stesso nella realtà produttiva di FCG, e nello specifico:

- 1) chiara distinzione tra i soggetti che esercitano ciascuna delle cinque Funzioni sopra individuate;
- 2) raccordo fra i soggetti di cui sopra, di guisa che, seppur separati, in ogni caso agiscono coordinati, nella consapevolezza della tipologia di attività che l'altro esercita;
- 3) controlli reciproci sulle attività esercitate dai vari addetti a ciascuna delle funzioni, di guisa tale che eventuali condotte illecite dall'uno perpetrate non possano passare inosservate all'altro;
- 4) rapporto diretto tra il titolare della Funzione Direttiva e gli altri funzionari di FCG nonché fra i soggetti sub 3), 4) e 5), di guisa che ognuno possa osservare il comportamento dell'altro e muovere, dove d'uopo, osservazioni e rimostranze;
- 5) esistenza, pertanto, di costanti flussi informativi fra le varie funzioni;

La realtà imprenditoriale di FCG si profila quindi propizia all'introduzione del presente modello 231, giacché le prassi, che verranno formalizzate con l'adozione dei Protocolli ad esso asserviti, saranno plasmati sull'adozione di comportamenti che venivano già in gran parte adottati ed erano considerati dai soggetti operanti come comportamenti ordinari: tale evenienza, quindi, facilita ovviamente l'attuazione della Delibera di adozione del modello.

Il presente modello persegue il fine di istituzionalizzare e formalizzare i comportamenti finora osservati in azienda e potenziare quanto già esiste, correggendo, ove d'uopo, eventuali punti deboli che la Matrice di Rischio dovesse mettere in risalto.

## SEZIONE VI

### Obiettivi da raggiungere e/o potenziare

Come sopra illustrato, nell'ambito dell'organizzazione aziendale di FCG si profilavano, già prima dell'adozione di tale modello, prassi ancorché non formalizzate ed istituzionalizzate.

Il modello, quindi, persegue il fine di completare e potenziare i meccanismi già esistenti e di introdurre di nuovi non ancora contemplati, in vista nel raggiungimento o, comunque, del perfezionamento dei seguenti obiettivi.

1. Separazione funzionale. Le cinque funzioni individuate nell'ambito della struttura aziendale di FCG devono continuare a rimanere distinte e non devono venirsi a creare indebite commistioni. Solo in questo modo è possibile instaurare un sistema nell'ambito del quale si possa profilare un controllo reciproco tra le diverse funzioni.
2. Continuità di flussi informativi. La distinzione funzionale non deve, nel contempo, comportare carenze comunicative fra i soggetti preposti all'una o all'altra: tale evenienza è da scongiurarsi giacché essa impedirebbe i necessari controlli. Deve quindi essere necessariamente salvaguardata la prassi, fino ad ora osservata, di comunicazione fra i preposti a ciascuna funzione, di guisa tale che i vari soggetti possano agire l'uno nella consapevolezza dell'attività dell'altro.
3. Controllo reciproco fra le differenti funzioni. Fino ad oggi, nell'ambito della FCG, si è potuta riscontrare l'esistenza di controlli verticali ed orizzontali fra le varie funzioni. L'esistenza di rapporti personali diretti fra il vertice aziendale e gli operanti, inoltre, ha consentito un controllo verticale "controcorrente", ovvero tale per cui la base controlla il vertice ed ad esso può muovere osservazioni e rimostranze. Tale prassi risulta da conservare ed, anzi, potenziare.
4. Individuazione delle aree e delle funzioni sensibili di rischio reato. È necessario, al fine di elaborare il presente modello, individuare con precisione, tramite la Matrice di Rischio, le attività sensibili, ovvero quelle aree di operatività della Società in cui potrebbe essere commesso un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.
5. Elaborazione di protocolli di comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione di reato. Individuati i rischi - reato, verranno, successivamente, formalizzate le regole comportamentali idonee a prevenirli, redigendo appositi protocolli che saranno richiamati in sede di Matrice di Rischio.
6. Formazione di tutto il personale di FCG al rispetto del modello 231. Con l'adozione del presente modello 231, quindi, il personale dovrà essere informato della sua esistenza, formato al suo rigoroso rispetto e sensibilizzato sulle conseguenze derivanti dall'inosservanza.
7. Previsione di un sistema sanzionatorio per le violazioni del modello 231. Contestualmente al presente modello, quindi, verrà elaborato un sistema atto a sanzionare in via disciplinare tutti i comportamenti devianti rispetto ai protocolli comportamentali adottati in forza delle disposizioni contenute nel modello 231. È necessario contemplare il sistema disciplinare al fine di rendere

effettiva l'operatività del presente modello e prevenire condotte devianti e, come tali, potenzialmente a rischio.

8. Istituzione di un idoneo ed indipendente Organismo di Vigilanza che controlli l'effettiva operatività del modello 231 ed il suo costante aggiornamento. Il modello non può avere compiuta applicazione senza una struttura deputata unicamente al controllo della sua attuazione. Per questo motivo, in ossequio al dettato del Decreto Legislativo 231/2001, l'Amministratore Unico, con la presente delibera, intende istituire tale organo, che dovrà essere dotato di poteri idonei al raggiungimento dei propri fini istituzionali e dei necessari requisiti di competenza professionale ed indipendenza ed equidistanza rispetto alle varie funzioni aziendali. La corretta attuazione del modello, inoltre, impone il suo aggiornamento, da operarsi nell'ipotesi di cambiamenti normativi, aziendali ovvero di riscontro di situazioni di criticità in precedenza non analizzate e/o comunque non contemplate.
  
9. Recepimento del Codice Etico di FCG. Contestualmente all'adozione del presente modello 231, viene recepito, come parte integrante dello stesso, anche il Codice Etico dell'Ente, i cui principi deontologici vengono esplicitamente positivizzati all'interno del modello. Il Codice Etico risulterà impegnativo per tutti coloro che, a qualunque titolo, operino in FCG e coloro che verranno in contatto con la Società. Il Codice Etico enuncia le regole di condotta basilari di cui è richiesta l'osservazione da parte di tutti i soggetti sopra specificati: esso costituisce la linea guida ispiratrice per l'elaborazione dei protocolli nonché il Protocollo Generale dei comportamenti minimi basilari richiesti per operare in o con FCG.

Quelli sopra enucleati, quindi, sono gli obiettivi che l'adozione del presente modello 231 intende perseguire.

## SEZIONE VII

### Individuazione delle aree sensibili

#### **Vaglio Preliminare**

Preso atto di quali sono i cd “reati presupposto” che possono impegnare la responsabilità amministrativa dell’ente, in questa sede vengono analizzate quali, fra quelle delineate dal Legislatore, costituiscono le fattispecie che, con un maggior grado di probabilità, potrebbero essere integrate da soggetti operanti in FCG e quali sono le funzioni coinvolte.

E’ necessaria questa preliminare cernita per evidenti ragioni di sintesi, di razionalità organizzativa ed al fine di evitare l’introduzione di protocolli comportamentali inutili, che finirebbero per appesantire inutilmente l’attività della Società senza beneficio alcuno.

La Società FCG esplica l’attività di esercenti assistenza farmaceutica.

La tipologia di attività esercitata, quindi, esclude aprioristicamente l’astratta possibilità della commissione dei seguenti reati nell’interesse o a vantaggio dell’Ente:

1. reati presupposto contemplati dall’art. 24bis D. Lgs. 231/2001, ovverosia quelli informatici e di illecito trattamento di dati personali;
2. reati presupposto contemplati dall’art. 25 bis D. Lgs. 231/2001, ovverosia quelli di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti di riconoscimento;
3. reati presupposto contemplati dall’art. 25 quater D. Lgs. 231/2001, ovverosia quelli con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico;
4. reato presupposto contemplato dall’art. 25 quater1 D. Lgs. 231/2001, ovverosia quello di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
5. reati presupposto contemplati dall’art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001, ovverosia quelli contro la personalità individuale, con la sola esclusione del reato di cui all’art. 603-bis c.p.;
6. reati presupposto contemplati dall’art. 25 novies D. Lgs. 231/2001, ovverosia quelli in materia di violazione del diritto d’autore.

Tali fattispecie, già da una prima analisi preliminare, sono insuscettibili di essere commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente, stante la tipologia di attività che la FCG esercita.

Qualora, nell’ambito dell’organizzazione di FCG, taluno dei soggetti operanti realizzasse siffatte ipotesi criminose, sicuramente le stesse costituirebbero iniziative individuali, assolutamente scollegate dall’attività della Società e non costituirebbero l’espressione di una politica delinquenziale perseguita dall’Ente.

Operare mappature di rischio in riferimento a tali reati e prevedere protocolli comportamentali non sarebbe utile, di guisa che tali ipotesi, quantomeno allo stato attuale, saranno escluse.

#### **Vaglio successivo**

Contrariamente alle ipotesi sopra annoverate, gli altri reati, invece, da una prima analisi del testo legislativo, risulterebbero, quanto meno sotto il profilo ipotetico, di astratta configurabilità.

In via prudenziale, quindi, la mappatura dei rischi ha preso in considerazione tutte le ipotesi di reati presupposto che, verosimilmente, potrebbero verificarsi all'interno della realtà aziendale di FCG.

Non tutte queste fattispecie criminose hanno un coefficiente probabilistico di verifica, di guisa che, in sede di mappatura dei rischi, si è proceduto a verificare anche il grado di probabilità con cui una determinata condotta illegale potrebbe o meno essere commessa nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

### **Metodo seguito per la Mappatura dei rischi**

Esaminati in via preliminare i c.d. reati presupposto che impegnano la responsabilità dell'Ente a mente del D. Lgs. 231/2001, si è proceduto ad analizzare la realtà aziendale di FCG, al fine di comprendere quali siano le aree di attività sensibili, nell'ambito delle quali un determinato reato presupposto potrebbe essere commesso.

L'indagine si è sostanziata in un'attività fattuale ed empirica, di analisi "sul campo" della Società.

Segnatamente, in via preliminare hanno costituito oggetto di analisi la Visura Camerale della Società e l'Organigramma della stessa.

Secondariamente, l'indagine si è concentrata sugli aspetti pratici e quotidiani della vita dell'Ente, mediante l'intervista a campione di soggetti che sono inseriti in ognuna delle funzioni.

Le prassi già consolidate all'interno della realtà aziendale hanno rappresentato una buona base per l'elaborazione del presente modello, così come le dinamiche interne ad essa, le modalità con cui i vari soggetti operanti si relazionano vicendevolmente, e la tipologia di contatti che la società intrattiene con soggetti esterni.

L'analisi, inoltre, si è concentrata sull'individuazione delle Pubbliche Amministrazioni con cui FCG maggiormente si relaziona: Autorità di Pubblica Sicurezza, con gli Ispettori del Lavoro, con gli Enti Previdenziali, INAIL, ASL e NAS.

Da ultimo, l'indagine si è concentrata su vicende giudiziarie che hanno coinvolto la società, con particolare attenzione a procedimenti penali che hanno interessato il personale di FCG a causa dell'esercizio delle proprie funzioni.

Sulla scorta del menzionato percorso di analisi, è stato possibile comprendere a quali rischi di reato concreti la Società risulti esposta.

Nelle allegate mappature, costituenti la parte speciale del presente modello, verranno analizzati i profili di rischio concreti a cui l'Ente è esposto; verrà indicato il grado probabilistico con cui essi potrebbero concretarsi e le funzioni coinvolte, e verranno indicati i protocolli comportamentali atti scongiurare i rischi di commettere detti reati.

## SEZIONE VIII

### **Protocolli comportamentali: aspetti metodologici**

Riservando la loro elaborazione alla parte speciale, in tale sede si fornirà contezza di come essi sono stati elaborati.

Precedentemente, si è illustrato il metodo seguito per mappare il rischio: il protocollo costituisce un elaborato contenente dettami, impegnativi per i soggetti destinatari, a cui essi dovranno attenersi.

Tali regole comportamentali servono a proceduralizzare l'attività di FCG e sono utili ad impedire che possano verificarsi situazioni propizie alla commissione di reati.

In altri termini, le condotte descritte, ove osservate, impediscono l'assunzione di iniziative illecite o, quanto meno, la ostacolano sensibilmente.

Si è optato per un modello di protocollo che garantisca la separazione funzionale, ma che, nel contempo, permetta ed agevoli i controlli dei preposti ad una funzione sull'operato degli altri preposti esercenti differenti funzioni.

Maggiore è il rischio di reato, maggiore sarà il livello di regolamentazione delle condotte imposte ai soggetti destinatari ed i controlli risulteranno più pregnanti.

Tanto l'attività di mappatura del rischio quanto quella di elaborazione dei protocolli comportamentali sono state inserite in allegati al presente modello 231, costituente la parte speciale dello stesso.

La ragione è di carattere essenzialmente pratico: il modello 231, infatti, deve costituire una realtà dinamica, atta ad essere agevolmente aggiornata in occasione di riforme legislative, di mutamenti aziendali, di scoperta di ulteriori profili di rischio e/o di condotte devianti fino a quel momento ignote ovvero di falle del sistema.

Seguendo il metodo utilizzato, le attività di modifica, aggiornamento ed integrazione risultano maggiormente celeri e di pratica realizzazione.

Per la descrizione dei singoli protocolli, quindi, si rimanda alla parte speciale del Modello 231.

### **Principi generali di comportamento**

FCG ha un proprio Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello. In ogni caso, in questa sede, è possibile enucleare regole generali e basilari per tutti coloro che operano in FCG, da osservarsi in ogni caso nell'espletamento delle di loro funzioni e da integrarsi con le specifiche direttive dettate dai protocolli.

1. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Agire con lealtà e collaborazione verso i pubblici funzionari; evitare ogni comportamento che possa dare adito anche solo al sospetto dell'esistenza di intese illegali fra il personale della FCG e i Pubblici Funzionari; astenersi assolutamente dal consegnare ai medesimi somme di denaro non dovute e regalie di sorta; limitare eventuali omaggi a piccole regalie di rappresentanza (a titolo meramente esemplificativo gadget recanti il logo aziendale) prive di ogni valore economico ed inidonee

ad influenzare la volontà del funzionario o a dare adito a sospetti; informare immediatamente l'OdV di ogni comportamento anomalo e sospetto osservato dai Pubblici Funzionari verso i soggetti operanti in FCG; in caso di riscontri di violazioni delle presenti regole generali da parte di soggetti operanti in FCG, informare senza indugio l'OdV.

2. Nei rapporti con i Clienti. Agire con lealtà, cortesia, disponibilità e collaborazione nei loro confronti, salvaguardando gli interessi dei Clienti ed assistendoli al di sopra di ogni propria considerazione, nel rigoroso rispetto dell'obiettività; non operare arbitrarie discriminazione nei confronti dei Clienti, che non siano giustificate sulla scorta di valutazioni economicamente razionali e, in ogni caso, lecite; presentare ai Clienti testi contrattuali chiari e veritieri; non ricorrere a nessuna iniziativa pubblicitaria che non sia ispirata ai valori di veridicità, lealtà e decoro; astenersi dal dare seguito e dall'appoggiare le richieste della clientela, allorché i reclami presentati risultano palesemente infondati; astenersi dall'esigere dalla Clientela prestazioni ultronee rispetto a quelle formulate nei testi contrattuali o a quelle dovute in base alla vigente normativa; trattare i dati personali dei Clienti nel rispetto della Legge 196/2003 ed astenersi da qualunque indagine relativa alle idee personali, politiche, gusti personali, stato di salute e quant'altro della Clientela; informare immediatamente l'OdV di inosservanze a queste regole generali da parte di altri soggetti operanti in FCG e di ogni situazione di criticità ed anomalia che il rapporto con la clientela profilasse.
3. Nei rapporti con i fornitori, gli Istituti di Credito, le Assicurazioni, etc. Agire con lealtà, cortesia, disponibilità e collaborazione nei loro confronti, agendo sempre in buona fede e salvaguardando, per quanto possibile, gli interessi della controparte; astenersi da ogni comportamento sleale e fraudolento nei loro confronti; non operare arbitrarie discriminazione nei confronti dei Clienti, che non siano giustificate sulla scorta di valutazioni economicamente razionali e, in ogni caso, lecite; non offrire ai soggetti di cui sopra dazioni di denaro o di altra utilità che non siano dovute in base ai rapporti contrattuali in essere o alla vigente normativa; limitare gli omaggi a mere regalie di cortesia, inidonee a coartare la volontà del singolo soggetto operante come dipendente e/o rappresentante della Controparte; esigere, dalla controparte, uno speculare comportamento, improntato ai medesimi valori; astenersi dall'effettuare reclami infondati alle controparti; trattare i dati personali dei fornitori e di quanti altri nel rispetto della Legge 196/2003 ed astenersi da qualunque indagine relativa alle idee personali, politiche, gusti personali, stato di salute e quant'altro degli stessi; informare immediatamente l'OdV di inosservanze a queste regole generali da parte di altri soggetti operanti in FCG e di ogni situazione di criticità ed anomalia che il rapporto con i Fornitori, gli Istituti di Credito, etc. profilasse.
4. Nei rapporti interni a FCG. Le condotte reciproche fra i vari soggetti operanti a qualunque titolo ed esercenti qualunque funzione all'interno di FCG devono essere ispirate a lealtà, probità, cortesia, decoro, impegno, serietà e fedeltà; dovranno essere evitate tutte le manifestazioni di discriminazione per ragioni legate all'identità sessuale della persona, all'appartenenza etnica della stessa, alle di lei convinzioni di fede religiosa, politica, sindacale e di quant'altro afferisca la sfera personale dell'individuo; ogni soggetto dovrà agire sempre nel rispetto della vigente legislazione, osservando le discipline interne all'azienda e il presente modello 231; tutti i soggetti operanti all'interno della FCG dovranno essere informati, in termini chiari ed intellegibili, dell'adozione del presente modello e del significato che esso assume; tutti i soggetti operanti in FCG dovranno osservare scrupolosamente le normative e



le discipline interne dettate in materia di sicurezza, curando la salvaguardia della propria e dell'altrui incolumità; sarà dovere dell'esercente la funzione direttiva curare l'aggiornamento professionale delle persone che prestano attività lavorativa in FCG e sarà dovere di questi ultimi attendere con scrupolo e diligenza a tali attività di istruzione, attuando nella prassi gli insegnamenti ricevuti e le direttive impartite; i dati personali dei soggetti operanti in FCG dovranno essere trattati nel rispetto della Legge 196/2003 ed è severamente proibita qualunque indagine relativa alle idee personali, politiche, gusti personali, stato di salute e quant'altro degli stessi; i soggetti operanti in FCG dovranno informare immediatamente l'OdV in caso di riscontro di inosservanze di queste regole generali.

5. Rapporti con la collettività. Ogni soggetto operante in FCG deve osservare, anche nella propria vita privata, regole di comportamento tali da non compromettere in ogni caso, a prescindere da quanto sia previsto nel presente modello 231, l'immagine della Società e da non dare adito al sospetto dell'esistenza di attività illegali presso l'Ente.
6. Salvaguardia dell'ambiente. L'attività di FCG deve essere effettuata nel più assoluto rispetto dell'ambiente ed essere rispettosa delle vigenti normative e dei protocolli comportamentali di cui al presente modello 231.

I principi sopra espressi non esauriscono le previsioni dei protocolli comportamentali: essi costituiscono lo statuto base a cui l'elaborazione di detti protocolli è ispirata e le regole di condotta primarie e fondamentali che dovranno essere rispettate da tutti coloro che - a prescindere dalla funzione esercitata, dalla mansione, dal rapporto contrattuale in essere, dalla stabilità o meno dello stesso - si trovino ad operare, anche per breve tempo, nell'ambito della struttura aziendale di FCG.

Per tali motivi, quindi, l'enunciazione di questi principi di massima sono inseriti nella parte generale del modello: nei singoli protocolli, invece, figurano le condotte dettagliate da osservare.

Tale nucleo primario di valori costituisce, del pari, il Codice Etico dei valori in cui FCG si riconosce e di cui esige il rispetto da parte di tutti i soggetti che in essa e con essa operano.

Inoltre, detti valori dovranno essere comunicati ad ogni persona all'atto dell'assunzione e/o della conclusione di qualunque rapporto commerciale, rifiutando l'instaurazione di relazioni di qualunque genere con chi non si riconosca o, comunque, non intenda rispettare tali basilari regole di condotta.

## SEZIONE IX

### Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, la vigilanza in ordine al rispetto del Modello, della funzionalità di esso e della necessità di aggiornare il medesimo, deve essere affidata ad un Organo, dotato di “*autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” (art. 6 comma 1 lett. b).

L'Organismo di Vigilanza (nel prosieguo, OdV), quindi, deve esercitare una funzione autonoma rispetto alle altre funzioni individuabili all'interno della Società, onde garantire la necessaria indipendenza della di lui attività.

L'OdV, inoltre, per essere effettivamente dotato di poteri, necessita delle sufficienti risorse economiche e finanziarie affinché li possa esercitare e possa, quindi, esplicare la propria funzione.

Il Decreto Legislativo 231/2001 lascia ampia autonomia all'Ente di organizzare l'OdV secondo le reali esigenze della Società.

La società FCG, deliberando l'adozione del presente modello 231, intende istituire un OdV separato dalla persona dell'Organo Direttivo, ai sensi dell'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 231/2001.

Si reputa necessaria tale scelta per rendere effettivamente autonomo l'Organismo di Vigilanza e salvaguardarlo da ogni possibile condizionamento: una commistione fra funzione decisionale e quella di OdV, infatti, creerebbe una pericolosa “crasi” fra controllore e controllato ed intaccherebbe sicuramente la capacità dell'Organo di esercitare la dovuta vigilanza secondo criteri di indipendenza ed autonomia.

La FCG è, in ogni caso, un Ente di piccole dimensioni: in un simile contesto la funzione di OdV, quindi, può essere ricoperta - a discrezione della società stessa - da un organo sia monocratico, sia collegiale.

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico e rimane in carica per tre anni, con possibilità di riconferma della carica al termine del mandato.

La possibilità di riconferma di un soggetto che abbia validamente ricoperto la carica può evitare soluzioni di continuità della funzione. Di contro, un avvicinarsi di professionisti, di triennio in triennio, potrebbe comportare la perdita di conoscenze ed esperienze maturate nello specifico contesto della FCG e quindi pregiudicare la continuità di azione necessaria all'efficace funzionamento dell'OdV.

Va da sé, infatti, che l'OdV deve conoscere approfonditamente la specifica realtà aziendale in cui opera e la riconferma permette di approfondire l'esperienza maturata sul campo.

L'OdV, in ogni momento, può rassegnare le proprie dimissioni.

Di contro l'Amministratore Unico non può recedere, *ante tempore*, dal contratto concluso con il Professionista che rappresenta l'OdV, salvo nei seguenti specifici casi:

1. morte, grave infermità o altro serio impedimento del Professionista che rendano impossibile la continua attività di questi quale addetto all'OdV;
2. sopraggiungimento di situazioni che facciano venire meno l'autonomia del Professionista, come ad esempio assunzione di incarichi professionali da parte di FCG, di soggetti operanti in FCG ovvero assunzione di incarichi professionali contro FCG;
3. gravi inadempimenti addebitabili al Professionista.

La decisione sulla revoca dell'incarico dovrà essere assunta dall'Amministratore Unico con atto motivato.

L'OdV non potrà accettare altri incarichi da parte della FCG ovvero di soggetti in essa operanti e, ovviamente, non potrà accettare da chicchessia incarichi professionali avverso detta società.

È posto assoluto divieto da parte di ogni persona operante in FCG di conferire o, comunque, proporre incarichi professionali al Professionista che rappresenta l'OdV e tale comportamento sarà suscettibile di sanzione.

Il compenso dell'OdV per il triennio di incarico e le modalità di pagamento saranno determinati contestualmente alla delibera di conferimento dell'incarico: eventuali modifiche saranno decise dall'Amministratore Unico con delibera successiva.

Le modalità di rimborso spese costituiranno oggetto della medesima delibera.

È fatto divieto ad ogni soggetto operante in FCG di offrire al Professionista che rappresenta l'OdV compensi ulteriori rispetto a quelli oggetto di delibera consiliare ed offrire rimborsi spese differenti rispetto a quelli deliberati dall'Amministratore Unico all'atto di conferimento dell'incarico (o successive modifiche del rapporto contrattuale) ovvero secondo modalità diverse rispetto a quelle stabilite.

Non potranno essere offerti al Professionista, che rappresenta l'OdV, omaggi e/o altre regalie differenti da piccoli presenti di rappresentanza, di irrisorio valore economico e, come tali, inidonei a condizionare la volontà della persona.

Specularmente alla previsione di cui sopra, è posto divieto al Professionista chiamato a rivestire la funzione di OdV di accettare compensi, rimborsi spese, omaggi e/o ogni ulteriore utilità differenti rispetto a quelle espressamente ammesse.

La trasgressione a tale divieto costituisce *ex se* grave inadempimento e rende doverosa l'immediata revoca dell'incarico conferito.

Per quanto concerne i poteri attribuiti all'OdV, vi rientra quello di operare ispezioni, anche a sorpresa, presso l'azienda, analizzare documentazione contabile e/o concernente l'attività di impresa della FCG, analizzare atti pubblici concernenti la Società e testi di contratti a cui essa è vincolata.

Questi documenti dovranno essere, a semplice richiesta dell'OdV, messi a disposizione dello stesso e, da parte propria, il componente dell'OdV è tenuto ad osservare il massimo riserbo su quanto appreso nell'esercizio di questa funzione.

La trasgressione a tale divieto costituisce *ex se* grave inadempimento e rende doverosa l'immediata revoca dell'incarico conferito.

L'OdV, inoltre, può convocare qualunque soggetto operante in FCG e procedere alla richiesta di informazioni: costituisce illecito sanzionabile l'osservanza, da parte di chiunque venga convocato dall'OdV, di un comportamento reticente o mendace.

Affinché l'esercizio di tali poteri risulti effettivo, l'OdV deve essere messo in concreta condizione di poter operare e a disposizione dello stesso deve essere fornito un fondo di disponibilità non inferiore ad euro 5.000,00, che egli potrà utilizzare previo avviso all'Amministratore Unico.

L'OdV ha l'obbligo di rendicontazione annuale dall'Amministratore Unico in merito all'impiego delle somme di cui sopra.

Al fine di impedire la formazione di una funzione priva di qualunque controllo, l'OdV si riunisce periodicamente con l'A.U. e con i responsabili delle funzioni. Di tali riunioni è redatto verbale, che è inviato alla Funzione di supporto alla direzione per il successivo invio all'Amministratore Unico.

L'OdV può essere da chiunque interrogato in merito ai controlli svolti, alle infrazioni relative al presente modello riscontrate, alle mancanze riscontrate nel modello ed agli aggiornamenti che si renderebbero d'uopo per conservarne l'attualità.

L'OdV, inoltre, all'interno della Società FCG promuove la formazione degli operanti in materia 231 e, all'uopo, può procedere alla nomina di un consulente esterno che effettui attività di docenza.

## SEZIONE X

### Il Sistema Sanzionatorio

Il presente modello 231, il Codice Etico ed i protocolli comportamentali sono destinati a rimanere inefficaci nell'ipotesi in cui l'obbligo di osservanza delle regole comportamentali, in essi codificate, non fosse accompagnato dalla previsione di sanzioni atte a stigmatizzare e a punire le inosservanze e le trasgressioni.

Per quanto riguarda le conseguenze in capo al trasgressore del presente modello 231, occorre distinguere tra le posizioni dei seguenti soggetti.

1. LAVORATORI DIPENDENTI. Per essi trovano attuazione le generali disposizioni contenute nella Legge 300 del 1970 (denominata "Statuto del Lavoratore") e nei contratti collettivi di categoria. In ogni caso le sanzioni irrogabili, a seconda della gravità della trasgressione, del grado di colpevolezza del responsabile, delle conseguenze derivate dall'illecito e della reiterazione nel tempo dello stesso, sono le seguenti, in ordine di crescente afflittività: rimprovero verbale, censura scritta, sospensione dal trattamento economico per un periodo non superiore ai cinque giorni, licenziamento con preavviso (ovvero con dispensa dal preavviso e contestuale corresponsione della indennità sostitutiva) e da ultimo, nel caso di gravi violazioni che non consentano la prosecuzione del rapporto, il licenziamento "in tronco", ovvero sia immediato senza preavviso;
2. DIRIGENTI. Nei confronti degli stessi operano le disposizioni contenute nel CCNL per Dirigenti. La sanzione è commisurata ai fattori indicati in precedenza e, tenuto conto del rapporto fiduciario intercorrente fra il Dirigente e la FCG, del grado di compromissione dello stesso.
3. AMMINISTRATORI. Compete al Socio Unico valutare se la commissione di una violazione al modello da parte dell'Amministratore Unico sia compatibile con la prosecuzione dell'incarico e, se del caso, lo stesso procederà a norma delle vigenti Leggi che regolano la revoca dell'incarico dell'Amministratore ovvero l'azione di responsabilità.
4. CONTROPARTI DI RAPPORTI CONTRATTUALI. Qualunque violazione del presente modello, dei principi generali del Codice Etico e dei Protocolli Speciali sarà valutato da FCG alla stregua di grave inadempimento contrattuale a carico della controparte e, come tale, può giustificare la risoluzione del rapporto in essere e l'eventuale richiesta dei danni patiti.

Le sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti vengono inflitte dall'Amministratore Unico, secondo le procedure di Legge.

L'Amministratore Unico, inoltre, valuta l'opportunità di proseguire o d'interrompere i rapporti contrattuali con controparti che si siano rese responsabili della violazione di regole comportamentali contemplate dai modelli.

Compete, invece, al Socio Unico la valutazione di assumere iniziative contro l'Amministratore Unico (ivi compreso quello munito di delega in caso di sussistenza di un Consiglio di Amministrazione) e contro Dirigenti che abbiano operato in violazione del presente modello 231.

Con la locuzione <<procedimento sanzionatorio>> viene individuata ogni iniziativa assunta in via disciplinare avverso i dipendenti o i dirigenti o a titolo di responsabilità contrattuale contro gli Amministratori ed i soggetti sub 4) dell'elenco di cui sopra.

Per <<Organo titolare del potere sanzionatorio>>, invece, si indica, a seconda del caso, il Socio Unico o l'Amministratore unico, a seconda dell'identità del soggetto chiamato nel caso specifico ad assumere precise iniziative in caso di trasgressione.

La procedura disciplinare, relativa ad infrazioni ai protocolli comportamentali, contempla un ruolo attivo dell'OdV, nei termini dettati nel prosieguo.

In ogni caso, dell'avvenuta commissione di un illecito e dei provvedimenti conseguenti, nei casi previsti dalla sezione che segue, dovrà essere tenuto informato ed aggiornato anche il Socio Unico, quale esercente funzione di controllo, nell'ipotesi ovviamente in cui il medesimo Socio Unico non sia l'Organo stesso addetto allo specifico procedimento sanzionatorio.

Infine, si precisa che ogni violazione della riservatezza di chi abbia - in buona fede - segnalato illeciti rilevanti ai sensi del Modello, così come qualsiasi ritorsione nei suoi confronti, sarà sanzionata secondo le procedure di legge.

### **Ruolo dell'OdV nel sistema sanzionatorio**

L'OdV è l'Organismo di Vigilanza costituito in uno al presente modello, avente l'incarico di controllare la tenuta del << sistema 231 >>, di curare eventuali correttivi ed aggiornamenti e di assicurare l'effettivo rispetto del modello da parte di tutti i soggetti obbligati.

Esso, quindi, come meglio si delineerà nel prosieguo, non è un organo amministrativo o decisionale della Società e neppure è titolare della funzione disciplinare: più precisamente esso controlla i procedimenti sanzionatori occasionati da violazioni del modello, affinché essi siano effettivi e costituiscano valido presidio al rispetto del modello, è dotato di autonomi poteri istruttori e, similmente, deve essere costantemente aggiornato in merito agli sviluppi ed agli esiti dei procedimenti disciplinari o, comunque, sanzionatori dipendenti da violazioni del modello e dei protocolli 231.

L'OdV, inoltre, in sede di procedimento disciplinare ovvero comunque relativo ad una violazione del modello, deve essere chiamato ad esprimere all'Organo titolare del potere sanzionatorio un parere motivato in ordine al grado di gravità della trasgressione e delle possibili conseguenze che esso potrebbe comportare per la FCG.

L'OdV, infine, nell'ambito delle procedure sanzionatorie, può prendere contezza autonoma della commissione di illeciti ovvero essere destinatario di segnalazioni di illeciti.

I funzionari, i dipendenti, gli amministratori ed i soci della Società, nonché i destinatari in genere delle prescrizioni contenute nel Modello debbono infatti riferire per iscritto all'OdV circa possibili violazioni al Modello nonché circa la commissione di reati/presupposto.

In FCG esiste già un ambiente di lavoro improntato alla reciproca fiducia, nel cui ambito è possibile confrontarsi circa il rispetto dei principi dell'attività aziendale. Ai fini del presente Modello, a tale possibilità si accosta la libera e riservata consultazione dell'Organismo di Vigilanza tramite un indirizzo

di posta elettronica reso noto al personale aziendale, al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni ed il cui accesso è riservato esclusivamente all'Organismo.

Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'Amministratore Unico per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per violazioni, ritenute fondate, del Modello e/o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico o di uno degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione rispettivamente al Socio Unico e agli altri membri del C.d.A., in caso di sussistenza di un Consiglio di Amministrazione;
- per violazioni, ritenute fondate, del Modello e/o del Codice Etico da parte di figure apicali della Società ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico.

L'OdV può anche prendere in considerazione le segnalazioni anonime ove ne ravvisi l'opportunità.

L'OdV si impegna in ogni caso a mantenere riservato il nome del segnalante. Ove ciò non sia possibile, l'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

### **Specifici illeciti a tutela della Funzione dell'OdV**

Rilevato il ruolo fondamentale ricoperto dall'OdV nell'ambito delle procedure sanzionatorie, costituiscono illecito, idoneo ad impegnare la responsabilità disciplinare del dipendente, del Dirigente, nonché quella contrattuale dell'Amministratore e della controparte di rapporti economici, le seguenti condotte.

1. Segnalazione dolosamente falsa all'OdV e/o agli Organi titolari della potestà sanzionatoria per le violazioni del modello 231;
2. mancata segnalazione all'OdV e/o agli Organi titolari del potere sanzionatorio di comportamenti assunti in violazione del modello di cui si sia presa contezza;
3. intralcio all'attività ispettiva dell'OdV, commessa con condotte reticenti, mendaci, ovvero con attività materiali atte a creare ostacolo alle attività di indagine in questione;
4. mancata collaborazione con l'OdV, da parte dell'Organo deputato a decidere sui provvedimenti sanzionatori, nelle ipotesi in cui sia obbligatorio osservare collaborazione, mantenere flussi informativi o inoltrare allo stesso relazione motivata.

L'esplicita stigmatizzazione di queste figure di illecito serve a rafforzare ed a salvaguardare l'attività dell'OdV e, nel contempo, mediante la previsione dell'illecito sub 1), ad impedire che l'attività ispettiva dell'Organo in questione sia attivata inutilmente.