

FAGIOLINI S.R.L.

PARTE GENERALE

**del Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ex D.lgs. 231/2001 e s.m.i.**

Revisione	Approvazione	Natura delle modifiche
Rev. 0	Consiglio di amministrazione del 27/06/2025	Prima adozione

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO.....	5
1.1 INTRODUZIONE	5
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE	5
1.4 FATTISPECIE DI REATO	7
1.5 APPARATO SANZIONATORIO.....	9
1.6 DELITTI TENTATI	10
1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	10
1.8 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	11
1.9 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
1.10 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	12
1.11 LA RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE.....	13
2 CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FAGIOLINI S.R.L.	14
2.1 PREMESSA.....	14
2.2 GLI OBIETTIVI.....	14
2.3 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	15
2.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FAGIOLINI S.R.L.	16
2.5 DESTINATARI E FINALITÀ DEL MODELLO	17
2.6 PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI	18
2.7 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI FAGIOLINI SRL.....	18
3 CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	19
3.1 RUOLO E CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.4 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'OdV	22
3.4.1 Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie	22
3.4.2 Whistleblowing	23
3.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso l'organo amministrativo.....	30
4 CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE	31
4.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
4.2 VIOLAZIONE DEL MODELLO	31
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.....	32
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	34
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI	34
4.6 SANZIONI APPLICABILI PER LA TUTELA DEL SEGNALENTE ("WHISTLEBLOWING")	34
5 CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	36
5.1 PREMESSA.....	36
5.2 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	38
6.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO	38
6.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO	38
ALLEGATI.....	38

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

DEFINIZIONI

- **Società:** FAGIOLINI S.r.l.
- **Decreto o D.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni
- **Ente:** persona giuridica alla quale si applicano le disposizioni di cui al Decreto
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione
- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dall'organo amministrativo della Società
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati di cui al Decreto
- **Protocolli generali di prevenzione:** presidi atti a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto
- **Codice Etico:** documento che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.). È parte integrante e sostanziale del Modello
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- **Consulenti e collaboratori:** soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro
- **Partner commerciali:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa instaura una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore applicato dalla Società
- **Strumenti di attuazione del Modello:** organigramma, conferimento di poteri (deleghe e/o procure), mansionari, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali adottati dalla Società
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale, indirizzata al Gestore delle segnalazioni, di informazioni su violazioni (commesse o presunte) del presente Modello, del Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o di procedure interne, acquisite nel contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti d'affari con la Società
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto autonomo e indipendente, formalmente incaricato dalla Società di gestire le Segnalazioni interne, individuato nell'Organismo di Vigilanza
- **Segnalante:** persona fisica che effettua la Segnalazione di violazioni apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, i fornitori e i *business partner*
- **Segnalato:** persona menzionata nella Segnalazione, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina gli Enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi, dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca (non si sostituisce) a quest'ultima. La responsabilità dell'Ente è esclusa se lo stesso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli commessi.

1.2 Natura della responsabilità

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli Enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità è "mista"; coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli Enti dotati di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

La responsabilità dell'Ente si configura nelle ipotesi di commissione di uno dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 e in presenza di requisiti soggettivi e oggettivi predefiniti.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Il primo requisito prevede che il reato sia commesso da soggetti legati all'Ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, con posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente (es. legale rappresentante, amministratori, persone che gestiscono - anche soltanto di fatto - l'Ente);
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, svolgono specifiche attività/mansioni sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali (es. collaboratori e consulenti che, su mandato dell'Ente, compiono attività in suo nome e per suo conto).

Il secondo requisito prevede che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo (economico o di altra natura).

Il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità per l'Ente se (congiuntamente):

- 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 curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo.

Nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'Ente

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di “colpa in organizzazione”: l'Ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il “catalogo” dei reati presupposto; le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli Enti, se commessi nel loro interesse o a loro vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies* del Decreto, nonché dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali. Ad oggi, i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 D.lgs. 231/2001);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

L'attività di *Risk Assessment* – prodromica all'elaborazione del Modello e agli atti della Società – ha permesso di individuare i reati astrattamente ascrivibili alla Società e i reati non applicabili (rispettivamente, **Allegato 1** e **Allegato 2** alla presente Parte Generale).

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Nella Parte Speciale del Modello sono descritte le fattispecie di reato applicabili alla Società con riguardo al “catalogo” dei reati 231 aggiornato al mese di marzo 2025, le attività sensibili potenzialmente correlate, i principi generali e i presidi di controllo implementati.

1.5 **Apparato sanzionatorio**

L'Ente, in caso di condanna ai sensi del Decreto, può essere sottoposto ai seguenti tipi di sanzione:

1. *sanzione pecuniaria*: calcolata tramite un sistema basato su quote determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie di reato, dipende dalla gravità dello stesso, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota è stabilito tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;
2. *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato e nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato deriva da gravi carenze organizzative;
 - reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee e hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa specie di quello per cui si procede;

3. *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente;
4. *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'Ente è condannato a una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione, a spese dell'Ente, della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I Sezione III del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 commessi all'estero, se:

- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'Ente.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'Ente mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e analisi di idoneità del Modello adottato. Si ritiene “idoneo a prevenire i reati” il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse essere ritenuto tale minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.9 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale causa di non punibilità per l'Ente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato commesso;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche. Quanto alla sua efficacia, il Decreto prevede che il Modello debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. Attività sensibili);
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- previsione di canali di segnalazione interna ai sensi del D.lgs. 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019);
- previsione del divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione effettuata.

Il Decreto prevede che il Modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento nel caso in cui emergessero significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute e/o a seguito di significativi cambiamenti nell'organizzazione, nell'attività dell'Ente o di aggiornamenti nella normativa di riferimento.

1.10 Vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina, negli artt. da 28 a 33, il regime della responsabilità in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Nelle ipotesi di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla stessa risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se la fusione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano all'Ente (o agli Enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.11 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto 231 non regola espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente ad un gruppo di imprese.

L'ordinamento giuridico italiano considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di Enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Il gruppo non può pertanto considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato: la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità va esplicitamente individuata in capo a ciascuna delle società appartenenti al gruppo.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità è intervenuta chiarendo che l'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto, senza alcun automatismo derivante dall'appartenenza della società ad un gruppo. Pertanto, affinché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del gruppo.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FAGIOLINI S.R.L.

2.1 Premessa

L'adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 costituisce, per FAGIOLINI S.r.l., al di là di uno strumento utile a godere dell'esimente da responsabilità, uno strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fornitori, clienti, collaboratori e consulenti, etc.), affinché tali soggetti adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Modello è stato elaborato sulla base dei risultati del processo di *risk assessment* formalizzato nel documento 'FAGIOLINI_Sintesi Risk Assessment' (**Allegato 3** alla presente Parte Generale) e nel suo allegato 'FAGIOLINI_Mappatura e valutazione rischi 231'. L'attività di valutazione dei rischi, prodromica e a supporto della prima elaborazione del Modello, rappresenta la valutazione di una situazione *as is*, che risulta superata nel momento in cui la Società implementa nel proprio Modello adeguati Protocolli specifici di prevenzione dei reati a integrazione e adeguamento del proprio sistema di controllo interno.

2.2 Gli obiettivi

Il Modello predisposto dalla Società si fonda su un complesso, strutturato e organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, ai reati contemplati dal Decreto, per prevenirne la commissione, tramite:

- un sistema normativo (racchiuso nel Codice Etico) che stabilisce le linee di orientamento generali finalizzate a disciplinare le modalità di assunzione delle decisioni nelle attività “sensibili”;
- un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di strutture organizzative coerenti a orientare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti e una adeguata segregazione delle funzioni.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi 231 connessi alle attività della Società;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di FAGIOLINI S.r.l., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;

- c) ribadire che FAGIOLINI S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di nessun tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi e valori in cui la Società si riconosce.

2.3 Il progetto per la definizione del Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Il processo di elaborazione del Modello si è articolato nelle fasi qui sinteticamente riassunte:

Fasi	Attività
Fase 1	<p><i>Individuazione delle attività e dei processi (cd. Attività sensibili) nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001, in relazione al business della Società e al contesto di riferimento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Raccolta e analisi della documentazione societaria</u> (tra cui: visura camerale; organigramma aziendale; mansionari; documentazione rilevante in ambito salute e sicurezza sul lavoro, incarichi di consulenza) - <u>Individuazione delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle Attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere</u>
Fase 2	<p><i>Analisi delle Attività sensibili:</i></p> <p>Analisi delle Attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di <i>compliance</i>; individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 anche in funzione della recente giurisprudenza rilevante in materia</p>
Fase 3	<p><i>Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:</i></p>

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Fasi	Attività
	Elaborazione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, coerente con le attività di <i>risk assessment</i> svolte. Formale approvazione del Modello a cura dell'organo amministrativo della Società.

2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di FAGIOLINI S.r.l.

Il Modello di FAGIOLINI S.r.l. è stato elaborato tenendo conto dell'attività svolta dalla Società, della struttura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società fa parte del gruppo FTC Luxury, specializzato nel settore calzaturiero di altissima gamma.

La Società è gestita da un Consiglio di amministrazione competente a deliberare sulle materie ad esso riservate in via esclusiva dalla legge applicabile e/o dallo Statuto.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di amministrazione e agli amministratori delegati nei limiti della delega conferita e per l'esecuzione delle delibere assunte dal CdA di cui siano specificamente incaricati.

La struttura societaria è delineata nell'organigramma aziendale, mantenuto aggiornato, che formalizza le responsabilità organizzative e gestionali assegnate.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in base alla futura evoluzione della Società, del contesto in cui la stessa opera e degli eventuali interventi normativi.

La Società ha effettuato un'analisi preliminare del proprio contesto e delle attività aziendali che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati: il contesto e il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema vigente delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni aziendali.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), si è analizzato il contesto aziendale e si sono valutati i rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

2.5 Destinatari e finalità del Modello

Il Modello di FAGIOLINI S.r.l. si applica:

- agli organi sociali di direzione, amministrazione e controllo;
- agli esponenti aziendali: coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società;
- ai dipendenti della Società;
- terzi destinatari: coloro che intrattengono rapporti con la Società (es. clienti, fornitori) e soggetti, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, che agiscono, internamente o esternamente, per conto o a favore della stessa (es. consulenti e *outsourcer*, collaboratori in virtù di contratto di servizi).

Gli amministratori e i responsabili di funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare le disposizioni contenute nel Modello e negli strumenti di attuazione dello stesso (es. deleghe e procure, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali).

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistente.

Obiettivo principale del Modello è quindi quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e di procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Il Modello si propone, in particolare, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa fondata sulla legalità: la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge e/o alle disposizioni interne, tra cui quelle contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere al fine di scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

2.6 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni da parte di terzi (es. collaboratori, consulenti e *partner* commerciali), che possano riguardare Attività sensibili devono essere formalmente regolamentate mediante contratto/lettera di incarico che prevede, in capo alla controparte contrattuale:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottati da FAGIOLINI S.r.l.;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV di FAGIOLINI S.r.l.

La Società applicherà forme di tutela (es. risoluzione del contratto, applicazione di penali) laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per FAGIOLINI S.r.l.

2.7 Struttura del Modello organizzativo di FAGIOLINI SRL

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di FAGIOLINI S.r.l. è composto dalla presente Parte Generale - che ha ad oggetto la disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio, la comunicazione/diffusione del Modello, la gestione delle segnalazioni *whistleblowing* - e da una Parte Speciale relativa alle attività e ai processi aziendali a "rischio 231", ai reati potenzialmente ad essi correlati e ai presidi di controllo implementati. Sono parte integrante del Modello:

- il Codice Etico;
- il documento 'FAGIOLINI_Sintesi Risk Assessment' e il suo allegato 'FAGIOLINI_Mappatura e valutazione dei rischi 231', prodromici e a supporto dell'elaborazione del Modello, agli atti della Società;
- gli strumenti di attuazione dello stesso (es. deleghe e procure, mansionari, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali).

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

3.1 *Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza*

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (OdV) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi all'attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- sull'effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nello svolgimento delle attività aziendali;
- sulle necessità di adeguamento del Modello a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura e nell'organizzazione aziendale, nelle attività svolte dalla Società o nel quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*, da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, in particolare dai vertici operativi (l'OdV, e ciascuno dei suoi membri, non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali).

L'organo amministrativo mette a disposizione dell'OdV risorse aziendali proporzionate ai compiti affidatigli e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche).

- *professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

Al fine di assicurare le professionalità necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, è allo stesso attribuito uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno, qualora si rendesse necessario, competenze integrative. L'OdV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti (ad esempio, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro o di analisi dei rischi ambientali);

- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività previste dalla normativa vigente in materia, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

L'OdV resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina e può essere rinominato.

Ai rapporti tra la Società e l'OdV si applicano le norme del Codice civile in tema di mandato.

Nel rispetto della normativa prevista in materia, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico, individuato in un professionista esterno in possesso dei requisiti sopra indicati, esperto di *corporate governance* e di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato, con ampia e duratura esperienza nell'implementazione di Modelli 231 e nelle relative attività di controllo.

3.2 Principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza è subordinata al rispetto dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità (quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere) e all'assenza di condanne a pene che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti affidatigli, potrà giovare – sotto la propria sorveglianza e responsabilità – della collaborazione di funzioni aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità, anche al fine di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (es. conflitti di interesse, relazioni di parentela con soggetti apicali);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico adottati da FAGIOLINI S.r.l., per quanto di propria competenza.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'organo amministrativo della Società, il quale verifica la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato allo stesso assegnato. All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello affinché i comportamenti adottati nella prassi operativa corrispondano a quanto definito nello stesso;
- (ii) verificare l'efficacia del Modello, ovvero la sua concreta idoneità a prevenire il verificarsi dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- (iii) promuovere l'aggiornamento del Modello: analizzare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello adottato; promuoverne l'aggiornamento nell'ipotesi in cui le analisi rendessero necessari correzioni e/o adeguamenti.

Sul piano operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- effettuare verifiche periodiche volte ad accertare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare, verificare che le procedure e i presidi di controllo adottati siano effettivamente implementati e documentati in maniera conforme;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione (interna ed esterna) del Modello e per la formazione e sensibilizzazione del personale;
- coordinarsi con le funzioni aziendali per un periodico scambio di informazioni al fine di: (i) tenere monitorate le attività a rischio reato; ii) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; iii) verificare che i presidi di controllo previsti nella Parte Speciale del Modello siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre gli opportuni adeguamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza:

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- (i) ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- (ii) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza tende in una duplice direzione:

- (i) qualora emergesse un basso livello di attuazione dei presidi di controllo, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale situazione. Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle funzioni organizzative interne al rispetto del Modello;
 - indicare quali correzioni e modifiche debbono essere apportate alle vigenti prassi operative;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili di funzione e all'organo amministrativo.
- (ii) qualora invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello, i presidi di controllo risultassero integralmente e correttamente attuati, ma si rivelassero non idonei a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, sarà l'OdV a doversi attivare per garantirne l'integrazione e/o l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento non sono predeterminati; i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

3.4 Flussi informativi da e verso l'OdV

3.4.1 Reporting verso l'OdV: informazioni generali e informazioni specifiche obbligatorie

Il D.lgs. 231/2001 contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine, l'OdV identifica in via generale o su base particolare le informazioni - necessarie e/o opportune ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV stesso, da parte dei Destinatari del Modello (c.d. flussi informativi periodici, definiti su base periodica e concordati con le funzioni interne).

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite indirizzo di posta elettronica dedicato:

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca la commissione dei reati, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da soggetti apicali e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a eventuali cambiamenti organizzativi interni;
- le richieste di finanziamenti/contributi/sovvenzioni pubblici;
- gli eventuali aggiornamenti apportati al sistema delle deleghe e delle procure.

L'OdV, anche mediante l'elaborazione di apposita procedura operativa o *template* dei flussi, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività sensibili devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

3.4.2 Whistleblowing

La normativa di riferimento

L'art. 54-bis D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l'emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine *whistleblowing*.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.lgs. 231/2001 circa la presentazione e gestione delle Segnalazioni (art. 6 comma 2-bis, 2-ter, 2-quater D.lgs. 231/2001), al fine di migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, tutelare con maggiore intensità gli autori delle Segnalazioni e incentivare il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Da ultimo, il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, c.d. “Decreto *Whistleblowing*” ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, che ledono l’interesse pubblico, l’integrità dell’ente pubblico o privato, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo o di rapporti di collaborazione o d’affari.

Il D.lgs. 24/2023 ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 231/2001 abrogando il comma 2-ter e il comma 2-quater, prevedendo che i Modelli ex D.lgs. 231/2001 debbano indicare i canali di segnalazione interna adottati, esplicitando il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello 231 con specifico riferimento alla disciplina del *Whistleblowing*.

In tale contesto, la Società incentiva e protegge chiunque, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative o del proprio incarico, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*). In particolare, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023:

- ha istituito una piattaforma informatica che consente di effettuare segnalazioni in forma scritta o orale, in grado di garantire la massima riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato e del contenuto della Segnalazione;
- ha affidato l’incarico di gestire la ricezione, l’istruttoria e archiviazione delle Segnalazioni che dovessero pervenire tramite i predetti canali al Gestore delle segnalazioni, autonomo, indipendente e competente in materia;
- ha adottato specifica Procedura *Whistleblowing* approvata dall’organo amministrativo della Società con lo scopo di regolamentare l’*iter* di invio, ricezione, gestione e archiviazione delle Segnalazioni e di fornire al Segnalante chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, le modalità di trasmissione delle Segnalazioni e le forme di tutela offerte dalla legge. La procedura è resa disponibile, internamente, con le modalità ritenute più opportune che consentano la formale presa visione del documento da parte dei dipendenti e al link <https://ftc-luxury.com/filiera/fagiolini/> nella dedicata sezione *Whistleblowing*;
- vieta ogni atto di ritorsione, anche solo tentato o minacciato, che possa provocare un danno ingiusto nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- ha previsto nel sistema disciplinare di cui alla presente Parte Generale specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della Segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla Segnalazione (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La normativa prevede altresì che l'adozione di misure discriminatorie o comunque ritorsive nei confronti dei Segnalanti possa essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata. Inoltre, il licenziamento ritorsivo del Segnalante è "nullo", così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

Chi può segnalare

Sono legittimati a inviare Segnalazioni tutti i Destinatari del presente Modello:

- i vertici aziendali, componenti degli organi sociali e di controllo della Società;
- i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento contrattuale (anche se in periodo di prova) e i soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Società, pur non rivestendo la qualifica di dipendenti (es. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti);
- coloro che cooperano e collaborano con la Società – a qualsiasi titolo – nel perseguimento dei suoi obiettivi (es. lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti);
- clienti, fornitori, *partner* commerciali ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo – di concerto con l'Organismo di Vigilanza - potrà individuare in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

Oggetto e contenuto delle segnalazioni

Possono essere segnalate:

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto 231;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state adottate contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello, del Codice Etico e/o dei documenti di attuazione in essi richiamati e/o allegati (es. politiche, procedure/istruzioni operative interne).

Possono essere segnalate sia le violazioni commesse, sia quelle che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, così come possono essere segnalati quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le citate violazioni.

Le Segnalazioni non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi o per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta, etc.) ma dovranno essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello o del Codice Etico adottati dalla Società, con descrizione puntuale di fatti e situazioni.

Sono pertanto vietate e considerate non rilevanti e non perseguibili le Segnalazioni:

- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali, volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazioni - giornali, siti internet - e sentenze).

I canali interni e l'iter di gestione delle segnalazioni

Le Segnalazioni dovranno pervenire mediante:

- Piattaforma informatica: accessibile al link <https://ftc.whistlelink.com> (**canale prioritario e preferenziale**)

Nel caso in cui non fosse possibile usare la Piattaforma on-line:

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- Posta ordinaria/raccomandata: la comunicazione dovrà essere indirizzata al Gestore delle Segnalazioni, in via D. Piccinini, 2 – 24122 Bergamo (BG).

In tal caso, la Segnalazione va inserita in **due buste chiuse** includendo: i) nella prima i dati identificativi del segnalante o recapiti per poter interloquire con il Gestore della Segnalazione; ii) nella seconda, l'oggetto della Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una **terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “riservata al Gestore delle segnalazioni - Whistleblowing”**.

La Piattaforma informatica consente l'invio di Segnalazioni senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Il Segnalante può, infatti, lasciare un messaggio attraverso la pagina in forma anonima e non è necessario che fornisca un indirizzo e-mail o un numero di telefono.

Al termine della compilazione del Modulo di segnalazione, il Segnalante dovrà annotare il codice che identifica in modo univoco la Segnalazione, automaticamente generato dalla Piattaforma. Tali credenziali consentiranno al Segnalante di monitorare lo stato di lavorazione della sua Segnalazione ed interloquire con il Gestore delle segnalazioni.

Il Segnalante può altresì richiedere un incontro riservato con il Gestore delle segnalazioni, il quale ne garantisce lo svolgimento - in luogo adatto a consentire la riservatezza del Segnalante - entro un termine di 15 giorni, avendo cura di verbalizzarlo previa verifica e conferma del Segnalante.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Gestore delle segnalazioni deve adottare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del Segnalante, del Segnalato, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni invia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Qualora all'esito delle verifiche svolte si accerti l'ammissibilità e la fondatezza della Segnalazione, il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al Segnalante (entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento), dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla Segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, il Gestore delle segnalazioni informa degli esiti il Presidente del CdA il quale, sussistendone i presupposti, avvia l'*iter* procedurale di contestazione e di eventuale applicazione di sanzioni.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

Allo stesso modo, il Gestore delle segnalazioni provvede, trasmettendo adeguata relazione al Presidente del CdA, ove accerti che la Segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del Segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso i necessari provvedimenti disciplinari.

Le tutele del Segnalante e del Segnalato

La Società garantisce i Segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma (anche tentata o minacciata) di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla Segnalazione che provoca o potrebbe provocare al Segnalante un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le tutele accordate al Segnalante sono estese:

- al facilitatore (persona che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante con uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante con cui hanno un rapporto abituale e corrente.

La riservatezza è garantita anche nel caso di Segnalazioni effettuate su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, nonché a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale.

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di sanzione amministrativa pecuniaria.

Perdita delle tutele

Le tutele sopra descritte non si applicano nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate, nonché manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

danneggiare il Segnalato o altri soggetti. Tra l'altro, la violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società e per questa ragione puniti mediante il sistema sanzionatorio ivi previsto.

Qualsiasi utilizzo illecito dei canali di gestione delle Segnalazioni commesso da soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali (es. fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner* commerciali, ecc.) è sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurare nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Le Segnalazioni ricevute e la relativa documentazione acquisita dal Gestore delle segnalazioni sono dallo stesso conservate a garanzia di tracciabilità delle attività svolte (nella Piattaforma informatica cui il Gestore delle segnalazioni ha accesso riservato o in archivio dedicato, cartaceo o informatico, per le Segnalazioni ricevute mezzo posta ordinaria/raccomandata), avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite. L'accesso a tale archivio è consentito unicamente al Gestore e agli eventuali soggetti autorizzati, di volta in volta, dallo stesso (es. collaboratori dell'OdV).

Tutta la documentazione è conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della stessa, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Le credenziali di accesso alla Piattaforma informatica sono conosciute solo dal Gestore delle segnalazioni ovvero dai soggetti da questo espressamente autorizzati; eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito solo al Gestore delle segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente dallo stesso autorizzati.

Le Segnalazioni effettuate mediante incontro diretto sono documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

3.4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso l'organo amministrativo

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza predispone, a tale fine:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, indirizzata all'organo amministrativo, che illustri le seguenti informazioni:
 - sintesi e risultanze dei controlli svolti dall'OdV nel periodo in esame;
 - eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento e nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - Segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardano eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette Segnalazioni;
 - procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;
 - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
 - rendiconto delle spese sostenute.

L'organo amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Parimenti, l'OdV ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni competenti, la convocazione dell'organo amministrativo per motivi urgenti e ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento degli amministratori per questioni che attengano il funzionamento e/o l'efficace attuazione del Modello.

Gli incontri mediante i quali l'OdV riferisce all'organo amministrativo sono adeguatamente verbalizzati.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

FAGIOLINI S.r.l. condanna qualsiasi comportamento non conforme alla legge, al Modello, agli strumenti di attuazione dello stesso (es. procedure interne – inclusa la procedura *Whistleblowing*) e al Codice Etico adottati dalla Società, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata al Gestore delle segnalazioni, con le modalità descritte nel paragrafo 3.4.2, fermi restando i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle norme di comportamento di cui al Modello e al Codice Etico adottati dalla Società;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello e nel Codice Etico con riferimento alla disciplina del *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 231/2001, nonché della Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla Società;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

4.2 Violazione del Modello

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

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

In particolare, il sistema disciplinare adottato sanziona tutte le infrazioni del Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la mancanza/illecito rilevato e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato dall'organo amministrativo, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Ai fini dell'ottemperanza del D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello, la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi e alle prescrizioni dello stesso, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, che:

(a) esponcano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

4.3 Misure nei confronti dei dipendenti

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro, con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL di categoria.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico adottati dalla Società, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni degli stessi;

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse dal personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (es. violazione reiterata delle prescrizioni previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni degli stessi);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse dal personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse dal personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello, dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri soggetti appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o di procedure operative interne con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01;
- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o di violazioni del Modello e/o del Codice Etico effettuate con colpa grave che si rivelano infondate;

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

il rapporto di lavoro e tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;

- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o di violazioni del Modello e/o del Codice Etico effettuate con dolo che si rivelano infondate

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

Se la violazione riguarda gli amministratori della Società, nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la stessa, può esserne deliberata la revoca dalla carica.

Gli amministratori rispondono altresì nelle ipotesi di mancata istituzione dei canali di Segnalazione (*whistleblowing*), e/o di mancata adozione o non conformità delle procedure per effettuare e gestire le citate Segnalazioni.

4.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

FAGIOLINI S.r.l. appone nei contratti/lettere di incarico con consulenti/collaboratori esterni clausole che regolamentano la responsabilità della controparte nelle ipotesi di condotte in violazione delle prescrizioni di cui al Modello e al Codice Etico tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001, rimanendo salvo ed impregiudicato il diritto di FAGIOLINI S.r.l. di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della Società.

4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”)

In accordo con quanto previsto dalle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato”, le Segnalazioni infondate, commesse con dolo o colpa grave, nonché le violazioni delle misure a tutela del Segnalante o il compimento di atti ritorsivi nei confronti del Segnalante in buona fede, così come qualsiasi utilizzo illecito dei canali interni di Segnalazione adottati dalla Società, costituiscono violazioni disciplinari che saranno sanzionate secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti.

Il licenziamento ritorsivo del Segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante in buona fede.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla stessa.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

Per una efficace attuazione del Modello è essenziale un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della Società, dei principi e dei presidi di controllo contenuti nello stesso.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei soggetti tenuti al suo rispetto, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

5.2 Piano di formazione e comunicazione

La Società pianifica e attua specifica formazione per garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le funzioni aziendali. Le attività formative sono differenziate a seconda che si rivolgano ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche attività a rischio, agli amministratori o altri esponenti della Società.

L'attività di comunicazione e formazione sul Modello è operativamente affidata all'organo amministrativo della Società ed è soggetta alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, deve monitorare l'adeguatezza e l'efficacia delle iniziative adottate.

La diffusione e comunicazione del Modello verso l'esterno è curata dall'organo amministrativo attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito internet aziendale, *brochure* informativa, ecc.).

La formazione e informazione in materia 231 ha ad oggetto anche la Procedura di gestione delle Segnalazioni (*whistleblowing*) adottata dall'organo amministrativo della Società e richiamata nel paragrafo 3.4.2 del presente Modello, mediante l'organizzazione di attività formative e comunicazioni specifiche con riferimento a:

- disciplina in materia di segnalazioni *Whistleblowing* di cui al D.lgs. 24/2023;
- funzionamento e accesso ai canali di Segnalazione e agli strumenti messi a disposizione dalla Società;
- contenuto della procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società;
- ruolo e compiti affidati al Gestore delle Segnalazioni;
- provvedimenti applicabili in caso di accertamento di ritorsioni, ostacolo alla Segnalazione e violazione degli obblighi di riservatezza, nonché in caso di Segnalazioni effettuate in mala fede;

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

- sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

I soggetti esterni (clienti, fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.) saranno informati dell'attivazione del canale interno di Segnalazione e della possibilità di consultare la relativa Procedura, tramite specifiche informative.

FAGIOLINI S.r.l.	PARTE GENERALE – MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001	27.06.2025
		Rev. [0]

CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, redige un programma di vigilanza che prevede un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione delle attività e dei processi oggetto di analisi.

L'OdV, cui sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere i compiti affidatigli nel corso delle verifiche e ispezioni, può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni interne alla Società sia di consulenti esterni.

6.2 Aggiornamento e adeguamento

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" - in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto - le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di FAGIOLINI S.r.l. anche sulla base di eventuali proposte avanzate dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

ALLEGATI

Allegato 1_Reati ex D.lgs. 231/2001 potenzialmente ascrivibili alla Società

Allegato 2_Reati ex D.lgs. 231/2001 non applicabili alla Società

Allegato 3_FAGIOLINI_Sintesi Risk Assessment