

***DOCUMENTO DI SINTESI DEL
MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA
PREVENZIONE DEI REATI DI IMPRESA
(D. Lgs 231/01)***

PARTE GENERALE

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Modifiche</i>	<i>Preparato da</i>	<i>Verificato da</i>	<i>Approvato da</i>
01	21/11/2022	Prima versione	Roberta Pedrotti, Veronica Riccardi, Marco Prandi		CdA Festo C.T.E. 21/11/2022
02	28/03/2024	Seconda versione	Roberta Pedrotti, Veronica Riccardi, Marco Prandi		CdA Festo C.T.E. 28/03/2023

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> <i>28/03/2024</i> Pagina 2 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

INDICE

PREMESSA	3
1. Destinatari del Modello	8
2. Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione del Modello	9
3. Struttura del Modello di organizzazione e di gestione	11
4. Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati: analisi e mappatura	13
5. Protocolli per la formazione e l’attuazione delle decisioni	15
6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie: regole generali.....	16
7. Sistema disciplinare e sistema sanzionatorio	17
8. Organismo di Vigilanza ed obblighi informativi	21

SECONDA PARTE

Disposizioni relative ai processi sensibili

ALLEGATI

- A. Mappatura dei reati e dei rischi
- B. Codice Di Condotta
- C. Protocolli di gestione
- D. Organigramma aggiornato alla ultima modifica
- E. Visura camerale aggiornata alla ultima modifica
- F. Elenco dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 3 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

PREMESSA

Con l’emanazione della legge 29 settembre 2000, n. 300, il legislatore italiano ha ratificato e dato esecuzione in ambito interno ad una serie di normative e principi di diritto sopranazionale operando, fra l’altro, la delega al governo per l’introduzione, nel nostro ordinamento, di un’organica disciplina della **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche** e degli enti privi di responsabilità giuridica in conseguenza della commissione di determinati reati.

Tale disciplina ha visto luce con l’emanazione del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, con il quale è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito^[1].

È evidente come l’estensione in capo agli enti degli effetti della commissione di illeciti penali, e l’incidenza sul patrimonio degli enti di tali vicende, coinvolge gli interessi economici degli stessi soci. Il patrimonio della società è direttamente colpito in termini sanzionatori, e non più soltanto ai sensi degli artt. 196 e 197 cod. pen., norme che prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvenza dell’autore materiale del fatto.

L’intervento normativo ha una portata innovativa notevole, con l’effetto che, attualmente, né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

Ciò mira certamente a sviluppare un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Gli effetti nei confronti dell’ente possono verificarsi soltanto laddove si accerti la commissione di determinati reati. Quanto alla **tipologia di reati** cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha attuato finora soltanto in parte quanto indicato nella legge delega (l. n. 300/2000).

L’originaria stesura del Decreto Legislativo 231/2001, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione^[2].

^[1] La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato, successivamente, introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

^[2] - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art.316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640, 2° comma, n.1 c.p.);

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 4 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

Successivi interventi normativi hanno ampliato il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001: si fa rimando all'elenco aggiornato dei reati compresi nel catalogo dei reati 231/01.

Fatta questa premessa, è, tuttavia opportuno ribadire che questa forma di responsabilità non sorge laddove un qualsiasi reato sia stato commesso in un ambito afferente a vario titolo a realtà aziendali, bensì soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio** di esso. Questa è la premessa metodologica necessaria per affrontare l'analisi del sistema normativo e di quello aziendale di riferimento. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione in qualche modo **nell'interesse** dell'ente.

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla, tuttavia, una forma di **"esonero"** da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati**. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello.

Va sottolineato, in proposito, che l'"esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il **giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli**, giudizio che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità.

Questa particolare prospettiva finalistica ha imposto all'azienda di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. Pertanto, nonostante la legge preveda l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, **Festo C.T.E. S.r.l. ha ritenuto di verificare l'adeguatezza della propria struttura a parametri idonei ad evitare la commissione di reati**. Tale valutazione della realtà operativa aziendale trova esplicazione nel presente Modello organizzativo.

-
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art.640-bis c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.640-ter, 2° comma c.p.);
 - corruzione per un atto d'ufficio (art.318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art.319-ter c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art.322 c.p.);
 - concussione (art.317 c.p.);
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art.316-bis c.p.).

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	Vers. 01 28/03/2024 Pagina 5 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

L'irrogazione delle misure di cui al D. Lgs. 231/2001 a carico dell'ente si verifica nel caso in cui, nel suo interesse o a suo vantaggio, vengano commessi reati:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Le sanzioni irrogabili sono molteplici: pecuniarie, interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** a carico della società, che si applica sempre nel caso di reato, va da 25.000 a 1.500.000 di euro.

Le **sanzioni interdittive** a carico della società sono:

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

Ancor prima della sentenza di condanna, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale **misura cautelare** di una delle sanzioni interdittive previste dalla legge.

L'opportunità dell'adozione del presente Modello si fonda sul presupposto dell'esistenza dell'esimente già sopra ricordata, ovvero la circostanza che, in caso di commissione di reati, l'ente non risponde se prova che:

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

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 6 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'approccio metodologico che si è ritenuto di seguire nella predisposizione del Modello organizzativo e di gestione ha tenuto conto delle caratteristiche richieste dalla legge in relazione ai diversi settori di attività in cui è quotidianamente impegnata la Festo C.T.E s.r.l.

MAPPATURA ED ANALISI DEI PROCESSI: INTERVISTE E FORMAZIONE

Quale prima fase di attività è stata eseguita una sessione di formazione in merito ai requisiti del D.Lgs 231/01, rivolta agli Amministratori ed ai ruoli apicali, onde consentire consapevolezza in merito agli obiettivi del progetto organizzativo.

Preliminarmente alla costruzione del Modello è stata quindi sviluppata una fase di mappatura ed analisi, mediante il confronto con tutti i soggetti che in ambito aziendale hanno la responsabilità direzionale o di coordinamento dei vari settori ed uffici. **Sono stati in tale contesto organizzati dei gruppi di lavoro dedicati, con interviste al personale apicale ed ai principali operatori della funzione/unità organizzative aziendali, che hanno permesso di ricostruire il “workflow” operativi e di focalizzare eventuali criticità nelle procedure o punti di possibile miglioramento per i requisiti di “tracciabilità, congruità e separazione di funzione”.**

Nel formulare questo giudizio sulla loro potenzialità “criminogena” sono stati appunto verificati i flussi informativi e le procedure operative già adottate nelle singole aree, focalizzando le regole interne atte a imprimere il carattere di continuità e regolarità all’attività di controllo della correttezza delle procedure decisionali.

In secondo luogo, si è valutato se le procedure in essere contenessero già idonee misure volte a contrastare i rischi potenziali emersi.

La fase di ideazione e pianificazione delle contromisure volte a contenere i rischi preventivati, ha privilegiato, unitamente alla necessità di documentazione delle attività aziendali, la valutazione in ordine alla coerenza dei processi gestionali e nella ripartizione dei poteri e delle competenze, in relazione alle regole statutarie ed alle già attuate deleghe di funzione e di poteri autorizzativi e di spesa, come descritte nel documento “DoA” (Delegation of Authority Matrix) disponibile al seguente [link](#).

La mappatura del rischio è presente al seguente link N:\ContractManagementCTE\OdV\Modello 231 Nuovo - PG e PS e si integra con le altre analisi del rischio in uso (per esempio: Risk Assessment; compliance questionnaire, etc..)

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 7 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

Quanto alla composizione dell'**Organismo di Vigilanza**, come meglio vedremo nell'apposita sezione, si è ritenuto, in linea di principio, che esso dovesse rispettare la regola della differenziazione di ruoli tra controllori e controllati, che avesse adeguati caratteri di autonomia ed indipendenza e al contempo un buon livello di conoscenza dei processi organizzativi della società.

Pertanto, si è ritenuto che la sua composizione potesse anche consentire eventualmente la presenza di soggetti dipendenti dell'ente o delle società collegate/controllanti, operanti unitamente a soggetti del tutto estranei alla società, i quali ultimi certamente garantiranno con la loro presenza l'autonomia ed indipendenza dell'organo nel suo complesso. L'ODV sarà pertanto composto da un membro esterno nel ruolo di Presidente e da un dipendente di Festo S.p.A. controllante al 100% di Festo C.T.E. S.r.l. (esclusi coloro con delega organizzativa per le aree oggetto di vigilanza).

Il sistema è stato completato dalla predisposizione dal presente Documento di sintesi, suddiviso in Parte Generale e Parte Speciale (a circolazione riservata) a cui devono attenersi tutte le componenti aziendali e dalla pianificazione di un adeguato processo di comunicazione e formazione volto a diffondere la massima e più approfondita conoscenza delle regole e dei protocolli decisionali aziendali, al fine di conferire efficacia ed attualità al Modello organizzativo di cui l'azienda si è dotata.

L'efficacia del tutto è demandata anche all'applicazione del sistema sanzionatorio, che consentirà di intervenire sanzionando chi trasgredisca alle prescrizioni elaborate in seguito al processo di controllo esaminato.

OGGETTO SOCIALE E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

L'azienda Festo. C.T.E. S.r.l. opera nel campo della formazione e della consulenza alle imprese, attraverso la propria Business Unit Industry, offrendo servizi di formazione e/o di consulenza realizzati direttamente presso i clienti committenti o realizzando attività formative "Multiclient" presso la propria Industrial Management School, Festo Academy, presso le proprie sedi operative, dove possiede specifici ambienti idonei allo scopo.

Inoltre la società opera nel campo della formazione e della consulenza alle imprese, attraverso la propria Business Unit Industry, offrendo servizi di formazione e/o di consulenza realizzati direttamente presso i clienti committenti o realizzando attività formative "Multiclient" presso la propria Industrial Management School, Festo Academy, presso le proprie sedi operative, dove possiede specifici ambienti idonei allo scopo.

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 8 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

La società opera nel campo della formazione e della consulenza alle imprese, attraverso la propria Business Unit Industry, offrendo servizi di formazione e/o di consulenza realizzati direttamente presso i clienti committenti o realizzando attività formative "Multiclient" presso la propria Industrial Management School, Festo Academy, presso le proprie sedi operative, dove possiede specifici ambienti idonei allo scopo.

La società Festo C.T.E. S.r.l. opera in regime di certificazione di qualità ISO 9001:2015.

Organi Sociali: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Revisori

La Società è governata da un Consiglio di Amministrazione, di cui si riporta in allegato la composizione aggiornata tramite allegazione della Visura camerale aggiornata alla ultima modifica reperibile al seguente link N:\Work\000 - VISURE CAMERALI\002 - FESTO CTE.

Per la descrizione dello schema organizzativo e la individuazione delle funzioni si fa rimando all'Organigramma allegato alla seguente cartella N:\ContractManagementCTE\OdV\Modello 231 Nuovo - PG e PS. I poteri decisionali e di controllo rilevanti ai fini del Modello Organizzativo e del sistema di prevenzione dei reati amministrativi di impresa sono formalizzati:

- nello Statuto Sociale
- nella visura camerale
- nella DOA
- nelle procure ai Dirigenti (se nominati):
- nei mansionari interni inclusi nella documentazione nazionale annuale dei prezzi di trasferimento e nel Manuale del SGQ, che contengono uno specifico richiamo ai presidi del Modello Organizzativo;
- nei singoli contratti di lavoro (o lettere di promozioni/cambio livello) del personale apicale.

1. Destinatari del Modello

I destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività di Festo C.T.E. S.r.l., i quali si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso.

In questo novero vanno, pertanto, ricompresi:

- > i membri del Consiglio di Amministrazione, gli eventuali Amministratori Delegati e gli eventuali dirigenti/quadri della Società - cosiddetti soggetti apicali;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 9 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

- > i dipendenti della Società - cosiddetti “soggetti interni sottoposti ad altrui direzione e controllo”;
- > i membri degli altri organi sociali (per es. membri del Collegio Sindacale), nei limiti del rapporto legale vigente.

Al rispetto del Codice di Condotta delle policy di legalità sono tenuti anche i collaboratori esterni, i liberi professionisti e i consulenti, nonché tutti i fornitori, nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società, tramite codice di condotta per Business Partners.

2. Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione del Modello

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/01/2011 Festo C.T.E. S.r.l. ha approvato la prima edizione del presente Modello di organizzazione e gestione (revisione 00 del documento), incluso il Codice Etico approvato contestualmente, delibera che ha parimenti istituito l’Organismo di Vigilanza. In data 21 novembre 2022 è stata poi approvata al CdA la seguente edizione di aggiornamento.

Nell’ottica della pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all’efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, il sistema organizzativo e gestionale di Festo C.T.E. S.r.l. mira a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e secondo le previsioni del Codice di Condotta. In occasione della delibera del 08/02/2022 il codice etico è stato abrogato, adottando l’equivalente e più esaustivo codice di condotta del Gruppo Festo.

Pur avendo struttura ed organizzazione assolutamente peculiari, nella predisposizione del modello Festo C.T.E. S.r.l. ha ritenuto opportuno considerare comunque le indicazioni desunte dalle linee guida maggiormente autorevoli, tra le quali, a titolo esemplificativo ma non in maniera vincolante, quelle di Confindustria.

Per prevenire il rischio di commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità dell’Impresa ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, il Modello è stato predisposto identificando i seguenti principi guida:

- > l’individuazione preliminare degli ambiti di attività nei quali possono essere commessi reati, attraverso una specifica **“Mappatura”**, allegata al presente documento che ne valuta la “gravità” e “probabilità”;
- > l’individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01 28/03/2024 Pagina 10 di 50</i>
--	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

- > l'imposizione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- > l'applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- > la formalizzazione di specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Impresa in relazione ai reati da prevenire nell'ambito degli specifici processi aziendali, descritti nella "**Parte speciale**" del presente documento ed in documenti integrativi. Per favorire la integrazione e la migliore applicazione dei protocolli, questi son stati integrati ove possibile nelle esistenti procedure del sistema qualità aziendale adottato (secondo le procedure 9001,). I principi generali di cui alla "Parte Speciale" sono quindi, a titolo di ulteriore visibilità organizzativa:
 - integrati e visualizzati nelle matrici allegate al presente documento;
 - recepiti nella descrizione delle attività in "**Procedure**" e nelle "**Istruzioni**," di cui al Modello organizzativo aziendale per il sistema qualità.

Fare riferimento al seguente link: <https://intranet.festocte.it/?idMenu=381>

sostenuti dalle disposizioni e dai requisiti del "**Codice di Condotta**" presente al link seguente: [Certificazioni Festo - Festo C.T.E. \(festocte.it\)](#)

È fatto obbligo a chiunque operi nell'Impresa o collabori con essa di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, ed osservare gli obblighi sia operativi che di informazione ivi dettati, per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Copia integrale del Modello, comprensivo dei documenti ad esso allegati e dei suoi successivi aggiornamenti è depositata presso la sede di Festo C.T.E. S.r.l. ed è a disposizione di chiunque abbia titolo legale a consultarla, integralmente o parzialmente.

VERIFICA E MODIFICHE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello di organizzazione e di gestione richiede, oltre all'applicazione di un sistema disciplinare, la costante informazione all'Organismo di Vigilanza sull'attuazione delle procedure e sui relativi esiti, nonché la verifica periodica del livello di applicazione del Modello stesso e della sua adeguatezza ed efficacia.

Il Modello dovrà essere modificato quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, tali da rendere evidente l'inadeguatezza del Modello a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 11 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

Il Modello dovrà altresì essere aggiornato quando ciò sia necessitato da modifiche nell'organizzazione o nell'attività dell'ente che incidano sui contenuti del modello, ovvero da mutamenti nel sistema normativo, alla luce dell'ormai progressivo e sistematico ampliamento delle fattispecie di reato generatrici di responsabilità per le imprese.

Le modifiche saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo di Vigilanza o per iniziativa diretta.

Sulle modifiche che abbiano impatto sostanziale e di contenuto sul Modello, l'Organismo di Vigilanza, prima della loro adozione, esprimerà un parere in merito all' adeguatezza e idoneità a prevenire la commissione dei reati. Tale parere dovrà essere verbalizzato dall'OdV e portato all' attenzione del Consiglio di Amministrazione.

DIFFUSIONE DEL MODELLO

Festo C.T.E. S.r.l. provvederà a comunicare con mezzi idonei a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

La diffusione dei contenuti del presente Modello, anche attraverso programmati incontri d'informazione e formazione, dovrà aumentare la consapevolezza nei destinatari della definizione dei comportamenti illeciti, contrari ai fini di Festo C.T.E. S.r.l. anche in presenza di un accertato vantaggio non intenzionalmente voluto o perseguito. L'effettiva conoscenza dei contenuti del Modello da parte di tutti i soggetti che agiscono per l'ente, direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività a rischio di commissione di reati, consentirà di evitare che possa essere addotta a giustificazione dell'elusione delle direttive aziendali la mancata conoscenza delle stesse.

È attribuito al Consiglio di Amministrazione di Festo C.T.E. S.r.l. il compito di predisporre il Modello, in collaborazione con i consulenti esterni.

3. Struttura del Modello di organizzazione e di gestione

Il sistema di regole contenute nel Modello deve prevenire concretamente il rischio di commissione dei reati. Il Modello pertanto individua:

- > le aree di attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- > le specifiche tipologie di reati che ragionevolmente possono essere commessi nelle varie aree di attività;
- > gli specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01 28/03/2024 Pagina 12 di 50</i>
--	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

- > le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- > la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- > un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La ripartizione dei poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale si fonda su principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l'attività in concreto svolta.

Il Codice di Condotta, il sistema sanzionatorio e le altre policy aziendali descrivono le regole di condotta di carattere generale che tutti i destinatari del Modello dovranno osservare.

Costituiscono pertanto parte integrante del Modello:

- > **Codice di Condotta aziendale**, che rappresenta lo strumento adottato allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" e la definizione dei comportamenti che Festo C.T.E. S.r.l. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e, in linea generale, di tutti i destinatari del Modello
- > **Codice di Condotta per Business Partner**, che rappresenta lo strumento adottato per definire i comportamenti etici minimi dei partner (clienti, fornitori, consulenti e freelancers)
- > **Organigramma Aziendale** (allegato e sempre aggiornato in ultima revisione al link N:\ContractManagementCTE\OdV\Modello 231 Nuovo - PG e PS)
- > Matrice di **"Mappatura dei reati"** (reperibile al link seguente N:\ContractManagementCTE\OdV\Modello 231 Nuovo - PG e PS)
- > Policy e procedure interne di cui al link seguente: <https://intranet.festocte.it/?idMenu=381>
- > La matrice ICS (Internal Control System) che definisce i controlli minimi per mitigare i rischi aziendali nelle varie aree
- > Documenti e procedure dei sistemi di "compliance"
 - Manuale del sistema qualità
 - Procedure e documenti di cui al Sistema di Gestione di Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro (SGSSL secondo D. Lgs 81/08), correlato al Documento di Valutazione dei Rischi per salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - "Documenti predisposti ai sensi del GDPR Privacy ex reg. Ue 679/16"

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 13 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

- Documentazione relativa agli adempimenti di cui alle norme ISO_9001 (D. Lgs 152) e sicurezza (T.U. 81/2008).

4. Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati: analisi e mappatura

Nella allegata “Matrice di Mappatura dei reati” sono individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001; sono altresì identificate le potenziali modalità esecutive degli illeciti.

La metodologia adottata ha recepito le Linee Guida di Confindustria in merito alla necessità di mappare ambiti ed attività aziendali a rischio, valutando poi “gravità” e “probabilità” delle potenziali modalità attuative degli illeciti: in relazione a tale output sono state individuate le misure di prevenzione tali che il reato doloso possa essere commesso solo in modo fraudolento e che il reato di colpa possa essere commesso solo con omissione ed omessa vigilanza rispetto alle procedure stabilite.

L’analisi è stata eseguita attraverso interviste con le figure apicali ed i principali collaboratori, allo scopo di identificare i “processi” e le “attività” sensibili, focalizzando le potenziali criticità e le relative procedure aziendali.

La valutazione di “gravità” e “probabilità” è stata eseguita secondo la metodologia sotto riportata

Fig. 1 – Metodologia di analisi e classificazione di “gravità” e “probabilità”

Parametri di valutazione della gravità

Effetto minore	Non influisce sulla sicurezza delle persone
	Non causa rischi all'ambiente
	Causa sanzioni sino a 250 quote
	Non causa sanzioni interdittive
Effetto notevole	Può causare danni alla persona
	Può causare danni all'ambiente
	Può causare sanzioni sino a 400 quote
	Può causare sanzioni interdittive fino a 12 mesi

Effetto critico	Può causare danni alla persona
	può causare danni all'ambiente
	Può causare sanzioni oltre 400 quote
	Può causare sanzioni interdittive oltre 12 mesi o definitive

Parametri di valutazione della probabilità

Altamente improbabile	Nessun procedimento a carico di Ente o persona fisica per uno dei reati presupposto negli ultimi 10 anni	Rischio del SGSI classificato come "basso" nel DVR ai sensi del D Lgs 81/08
	Frequenza degli eventi e/o transazioni potenziali causa di reato è compresa tra 1 e 3 all'anno con valore complessivo inferiore a € 100.000, per unico soggetto (per es.: Gare di appalto, contratto di acquisto, finanziamento agevolato o contratto consulenza/pubblicità	Processi di produzione e trasporto a ridotto impatto ambientale
Probabilità moderata di accadimento	Nessun procedimento a carico di Ente o persona fisica per uno dei reati presupposto negli ultimi 10 anni	Rischio del SGSI classificato come medio nel DVR ai sensi del D Lgs 81/08
	Frequenza degli eventi e/o transazioni potenziali causa di reato è compresa tra 1 e 3 all'anno con valore complessivo oltre € 100.000 con unico soggetto (per es.: (per es.: Gare di appalto, contratto di acquisto, finanziamento agevolato o contratto consulenza/pubblicità)	Processi di produzione e trasporto a medio impatto ambientale
Probabilità elevata di accadimento	Uno o più procedimenti a carico di Ente o persona fisica per uno dei reati presupposto negli ultimi 10 anni	Rischio del SGSI classificato come "alto" nel DVR ai sensi del D Lgs 81/08
	Potenziale reato connesso direttamente alla attività tipica di impresa quale elemento scaturente da uno dei processi "core" aziendali (per es.: produzione alimentare, trasporto rifiuti, servizi informatici per la P.A. in settori sensibili, attività nel settore turistico e web)	Processi di produzione e trasporto a grande impatto ambientale
	Frequenza degli eventi e/o transazioni potenziali causa di reato superiore a 3 all'anno con valore complessivo oltre € 100.000 con unico soggetto (per es.: (per es.: Gare di appalto, contratto di acquisto, finanziamento agevolato o contratto consulenza/pubblicità)	

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 15 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

Sono stati individuati i **seguenti “processi sensibili”**, intesi come ambiti in cui possano manifestarsi potenziali modalità attuative di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001: le attività in dettaglio sono poi state individuate nell'allegata “Mappatura dei processi e delle attività”
N:\ContractManagementCTE\OdV\Modello 231 Nuovo - PG e PS.

- A. Processi commerciali e di partecipazione alle gare di appalto e relativo contratto di appalto in caso di aggiudicazione**
- B. Processi di contatto con la P.A per partecipazione alle gare**
- C. Processi di approvvigionamento di prodotti e servizi**
- D. Processi di gestione amministrativa, finanziaria e tributaria**
- E. Formazione del bilancio di esercizio e delle comunicazioni sociali**
- F. Gestione dei sistemi informativi**
- G. Gestione delle risorse umane**
- H. Sistema aziendale di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro SGSSL e prevenzione del rischio ambientale**

5. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni

5.1 Responsabilità delle operazioni

In ragione dell'articolazione delle attività e dei principi di trasparenza interna Festo C.T.E. S.r.l. ha adottato un sistema di deleghe di poteri di firma e di doveri di vigilanza ai ruoli organizzativi interni, integrativo rispetto agli ambiti attribuiti agli Amministratori delegati per le “aree di rischio”, come descritto nella DoA.

Ogni incarico, come formalizzato e consapevolmente accettato dal contratto di lavoro, prevede in termini specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato il livello di informazione e di autonomia operativa per lo svolgimento della mansione.

Il Modello prescrive poi le modalità di svolgimento delle relative attività, prevedendo:

- > i protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni, con riferimento al contenuto del presente documento ed eventualmente anche alle procedure del Sistema di gestione, che precisano le modalità di gestione delle risorse finanziarie;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 16 di 50
--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

- > gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

5.2 Protocolli di formazione delle decisioni

Per ogni “macroprocesso sensibile”, come sopra identificato, vengono pertanto descritte nella Parte Speciale le prassi ed i flussi di lavoro interni che contribuiscono alla formazione delle decisioni di gestione, con l’indicazione delle modalità relative e dei ruoli aziendali (“DoA”).

Per i processi giudicati sensibili a seguito della mappatura di “gravità e probabilità” vengono poi emessi i protocolli specifici, che potranno essere anche integrati all’interno delle già esistenti procedure aziendali, garantendo la presenza degli elementi caratterizzanti, cioè la descrizione dell’iter di formazione delle decisioni e la modalità di gestione delle risorse finanziarie correlate al processo.

Per talune procedure l’individuazione dei protocolli può essere effettuata direttamente “*de relato*” mediante il rinvio a procedure già codificate a livello aziendale.

E’ il caso, a titolo esemplificativo dei documenti e protocolli predisposti in assolvimento agli obblighi di legge vigenti in quella specifica materia:

- > “Manuale del sistema di gestione della qualità”
- > “Procedure ed Istruzioni del Sistema qualità”
- > “Documenti di gestione della Privacy ai sensi del GDPR ex reg. Ue 679/16”
- > “Documento Valutazione dei Rischi sul luogo di lavoro – DVR”

In linea di principio, si è pianificata la separazione e l'indipendenza gerarchica tra coloro che elaborano la decisione, coloro che la attuano e chi è tenuto a svolgere i controlli.

I sistemi di controllo interni devono pertanto consentire, in coerenza con le competenze funzionali e gerarchiche, la reciproca verifica delle varie fasi dei processi decisionali ed attuativi da parte dei diversi soggetti coinvolti.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello possono essere saltuariamente ammesse solo in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse, come ad esempio in caso di blocco temporaneo del sistema informatico.

6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie: regole generali

Le decisioni di spesa avvengono tramite un iter procedurale aziendale che garantisce che **nessuna funzione o ruolo sia autonomo nell’intero processo, e che esista separazione di funzione tra la**

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 17 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

funzione richiedente/emittente l'ordine e quella che ne approva la spesa ed esegue materialmente la transazione finanziaria, a fronte della regolarità delle procedure e dei controlli "a monte" del processo.

6.1 Deleghe conferite ai ruoli apicali

Lo Statuto Sociale disciplina i poteri di rappresentanza, in primis conferiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.2 Mansionari e controlli sulle transazioni finanziarie

Le procedure operative interne definiscono i controlli interni funzionali al controllo di "coerenza e congruità" durante le transazioni con effetti finanziari (per es.: compravendita), il cui esito positivo viene documentato tramite apposizione della firma del ruolo aziendale responsabile della operazione. Tali responsabilità di controllo e vigilanza nel rispetto del Codice Di Condotta Aziendale, sono formalizzate nella DoA e relative procedure.

6.3 Condizioni generali di gestione delle transazioni finanziarie

Festo C.T.E. S.r.l., nell'attuazione delle decisioni di impiego o approvvigionamento delle risorse finanziarie, si avvale esclusivamente di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate secondo modalità standardizzate, preferibilmente con mezzi informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale ed attuativo deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali rispetto a quelle già previste nelle procedure, devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni, o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti, pubblici o privati, in misura non conforme alle prestazioni rese all'impresa.

Eventuali finanziamenti a partiti, singoli candidati, associazioni, comitati, organizzazioni e istituzioni devono avvenire nel rispetto della legge e in piena trasparenza in linea con la policy riferita alle sponsorship di cui al [link](#).

7. Sistema disciplinare e sistema sanzionatorio

7.1 Principi generali

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 18 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

Alla luce del disposto dell'art. 6, comma 2, lett. (e) del D.Lgs. 231/01, è essenziale per l'effettività del Modello l'applicazione di un sistema sanzionatorio, da attuare nel caso di violazione delle regole di condotta da esso imposte ai fini della prevenzione dei reati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il rispetto delle regole di condotta imposte dal Modello viene richiesto dall'azienda in via autonoma ed indipendentemente dalla circostanza che tali condotte possano eventuale configurare un illecito.

Anche l'ODV potrà proporre all'organo di competenza l'assunzione di misure disciplinari.

I contratti di collaborazione stipulati dall'Impresa con lavoratori, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati richiamano l'accettazione espressa del Codice di Condotta per Business Partner.

Nei contratti individuali stipulati con gli eventuali dirigenti di Festo C.T.E. S.r.l. o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, saranno espressamente indicati o richiamati tramite riferimento ai protocolli/procedure gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

7.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

7.2.1 Illeciti disciplinari ai sensi del Modello Organizzativo 231/01

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello costituiranno illeciti disciplinari.

Costituiscono illeciti disciplinari del dipendente di Festo C.T.E. S.r.l. le seguenti violazioni:

- 1) la mancata, incompleta o non veritiera gestione dei documenti e delle registrazioni, come prescritta per i processi sensibili;
- 2) ogni violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello e nei documenti richiamati (procedure ed istruzioni)
- 3) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
- 4) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- 5) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire il rispetto delle norme ambientali di legge;
- 6) le violazioni ingiustificate delle altre prescrizioni del Modello.

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 19 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

7.2.2 Tipologia delle sanzioni per i dipendenti

La regolamentazione delle sanzioni è disciplinata dalla policy al seguente link:
<Q:\QM\Compliance\Compliance\Compliance material from HQ>.

Le sanzioni saranno disposte dal Consiglio di Amministrazione; la procedura disciplinare potrà essere avviata anche su segnalazione dell'ODV. Nessun procedimento disciplinare ai sensi del Modello Organizzativo potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello potrà essere irrogata, senza la preventiva informazione dell'OdV. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dai CCNLL applicati in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del CCNL del settore di riferimento ed eventuali normative speciali applicabili. Ai sensi pertanto dell'articolo del CCNL "Provvedimenti Disciplinari" si intendono definite le seguenti sanzioni:

1. **richiamo verbale;**
2. **richiamo scritto;**
3. **multa sino all'importo di n. 3 ore di stipendio;**
4. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da uno a dieci giorni;**
5. **licenziamento per giusta causa**, in relazione alle recidive nelle violazioni disciplinari sotto specificate.

7.2.3 Modalità di erogazione delle sanzioni disciplinari per i dipendenti

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 in relazione alla previa contestazione dell'addebito al Dipendente (con esclusione dei dirigenti) al fine di consentire al medesimo la difesa e l'indicazione di eventuali giustificazioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

1. **richiamo inflitto verbalmente:** incorre nella sanzione del biasimo verbale il lavoratore che commetta, per negligenza o imperizia, una lieve infrazione delle procedure e delle indicazioni previste dal presente Modello e dalle procedure aziendali;
2. **richiamo inflitto per iscritto:** incorre nella sanzione del biasimo scritto il lavoratore che commetta recidiva nelle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. **multa fino a 3 ore di stipendio, e sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** incorre in una delle sanzioni in oggetto il lavoratore che, a titolo esemplificativo:

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 20 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

- a. commetta violazioni plurime delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, dei protocolli di prevenzione del rischio di reato, prima che queste siano rilevate e contestate;
 - b. per negligenza o imprudenza commetta violazioni idonee a comportare un pregiudizio alla sicurezza dei lavoratori in relazione ai requisiti ed alle procedure del SGSSLL ex D. Lgs 81/08;
 - c. per negligenza o imprudenza commetta violazioni idonee a comportare un pregiudizio all'ambiente in violazione delle norme e delle procedure stabilite;
 - d. le predette sanzioni sono applicate in relazione alla gravità della violazione, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentiti i responsabili gerarchici del dipendente e l'ODV, che comprende il LCO (Local compliance officer), con verbalizzazione delle risultanze e delle decisioni in merito.
4. Per quanto riguarda la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni, potrà essere comminata anche nel caso di recidiva oltre la terza volta nel medesimo anno solare, in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a multa.
5. Fatto salvo il diritto di ogni altra azione legale, l'Azienda potrà procedere al **licenziamento senza preavviso** nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:
- a. commetta recidiva, oltre la terza volta nel medesimo anno solare, in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a sospensione dal servizio e dalla retribuzione ai sensi del precedente punto;
 - b. commetta violazioni del presente Modello e delle procedure aziendali, ancorché non finalizzate alla commissione di reati, che ne abbiano di fatto determinato o agevolato la commissione effettiva da parte di altro soggetto;
 - c. commetta uno o più reati oggetto del presente Modello, ancorché nella sua forma tentata.

7.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso la violazione delle norme di condotta individuate dal Modello fosse posta in essere da un dirigente, troveranno applicazione le misure disciplinari previste dagli strumenti di contrattazione collettiva nazionale di categoria.

In questo caso le sanzioni saranno disposte dal Consiglio di Amministrazione, con comunicazione all'OdV o su segnalazione di questi.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01 28/03/2024 Pagina 21 di 50</i>
--	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

In caso di violazioni del Modello da parte di Amministratori, di Festo C.T.E. S.r.l. che provvederà ad assumere le opportune iniziative, come previste dalla vigente normativa.

7.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato indicato dal D.lgs. 231/2001 potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Organismo di Vigilanza ed obblighi informativi

8.1 Composizione dell'organismo di Vigilanza

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (acronimo ODV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è nominato, e eventualmente revocato solo per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione; è composto da un componente esterno, che assume la carica di Presidente, e dal Local Compliance Officer nonché Responsabile del team Qualità interno: opera quindi in forma collegiale per meglio assolvere ai requisiti di indipendenza, professionalità e continuità di azione dell'ODV.

I componenti dell'Organismo durano in carica per tre anni dalla nomina, e sono rieleggibili: in ogni caso la durata dell'OdV è equiparata a quella del CdA che ne ha effettuato la nomina. In caso di revoca o dimissioni di un componente nel corso del triennio, il suo sostituto durerà in carica fino alla scadenza originaria degli altri membri.

L'Organismo deve:

- > essere dotato di indipendenza ed autonomia di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali; questo impone che eventuali componenti dell'organismo interni all'ente, debbano trovarsi in una posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale nello svolgimento della specifica azione di Vigilanza;
- > esercitare con continuità l'azione di vigilanza;
- > essere composto di membri in possesso delle necessarie qualificazioni professionali (consulenziale per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing, giuridica, amministrativa), e, inoltre, laddove necessario, avere la libertà di avvalersi di consulenti esterni, limitatamente al compimento di operazioni tecniche;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	Vers. 01 28/03/2024 Pagina 22 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

- > possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse. Sono pertanto incompatibili con la carica di componente dell'Organismo:
 - i membri del Consiglio di Amministrazione;
 - i soggetti che intrattengano direttamente o indirettamente rapporti economici con la società tali da pregiudicarne la indipendenza, i suoi amministratori o componenti di altri organi sociali;
 - i soggetti che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale della società;
 - membri per i quali vengano meno i requisiti di onorabilità, ivi compresa la occorrenza di misure cautelari o interdittive. Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:
 - le situazioni di incompatibilità di cui sopra;
 - la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, o l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c. p. p. per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
 - la condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

È fatto obbligo ai componenti dell'ODV di comunicare al Consiglio di Amministrazione eventuali cause di incompatibilità sopravvenute alla nomina. In casi di particolare gravità, per i quali il membro dell'OdV sia indagato per reati con rilevanza penale, anche prima della pronuncia di una sentenza non passata in giudicato, il CdA potrà di diritto disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto *ad interim*.

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa.

8.2 Operatività dell'organismo di Vigilanza

All'Organismo sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Impresa.

L'Organismo vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello, ed a tal fine:

- > svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'Organo stesso;

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> 28/03/2024 Pagina 23 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

- > controlla l'osservanza delle regole di condotta da parte dei dipendenti, anche con funzione dirigenziale, e di ogni destinatario del Modello;
- > ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
- > può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili individuati nel Modello;
- > riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
- > propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie a seguito della violazione delle regole di comportamento individuate nel Modello;
- > sottopone il Modello a verifica periodica, in ordine alla sua reale efficacia ed effettiva capacità di prevenire la commissione di reati, e ne cura l'aggiornamento, proponendo all'organo dirigente le opportune modifiche;
- > esprime parere in merito all'adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dal Consiglio di Amministrazione, prima della loro adozione.

Dovranno sempre essere comunicate all'ODV tutte le informazioni riguardanti:

- > le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- > le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal Modello;
- > i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali del Gruppo;
- > risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- > notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo;
- > procedimenti disciplinari avviati ed eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- > prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative private;
- > commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

Il Consiglio di Amministrazione e tutti gli altri organi sociali, il Revisore dei conti sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza dell'ODV medesimo.

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	<i>Vers. 01</i> <i>28/03/2024</i> <i>Pagina 24 di 50</i>
--	---------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

Tutti i destinatari del Modello dovranno altresì comunicare, utilizzando l'apposito protocollo WBS, con garanzia di piena riservatezza e protezione da ogni ritorsione, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi o dal comitato della compliance.

L'organismo redige con periodicità regolare una relazione scritta dell'attività svolta, con cadenza almeno annuale, inviata al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV predispone un piano di attività che viene comunicato per conoscenza ed informazione al Consiglio di Amministrazione.

All'esito di ogni attività ispettiva l'organismo redige verbale analitico il cui contenuto è riportato in un libro dei Verbali, e comunicato al Consiglio di Amministrazione per le eventuali determinazioni del caso.

L'organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA, o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti preposti alle primarie funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di Festo C.T.E. S.r.l.

8.3 Flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza

Le posizioni apicali hanno la responsabilità di garantire un adeguato flusso informativo per l'Organismo di Vigilanza. I seguenti flussi devono intendersi come riferimento minimo da adattare ed eventualmente integrare alle specifiche attività ed al regolamento dell'OdV.

TIPO INFORMAZIONE STANDARD	RESPONSABILE	FREQUENZA
<i>Spese di pubblicità, rappresentanza, omaggi, marketing e sponsorizzazione – Report ICS OTC3</i>	<i>Local Compliance Officer</i>	<i>semestrale</i>
<i>Contributi pubblici e finanziamenti agevolati: elenco con valore e riferimenti del bando/avviso – riporta in nota integrativa</i>	<i>Head of Legal and Taxes</i>	<i>annuale</i>
<i>Contributi a partiti, fondazioni politiche o Persone Politicamente esposte – OTC3</i>	<i>Local Compliance Officer</i>	<i>semestrale</i>
<i>Valore di eventuali gare di appalto per fornitura P.A.</i>	<i>Responsabile Finance o soggetto delegato</i>	<i>semestrale</i>
<i>Verbali del comitato compliance</i>	<i>Local Compliance Officer</i>	<i>trimestrale</i>
TIPO INFORMAZIONE DI URGENZA (ENTRO 48 ORE DALL'EVENTO)	RESPONSABILE	FREQUENZA

	MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE SECONDO IL D. LGS 231/01	Vers. 01 28/03/2024 Pagina 25 di 50
--	---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

<i>Assunzioni di parenti entro il secondo grado di funzionari apicali della P.A. titolari di poteri di concessione o vigilanza</i>	<i>Responsabile funzione personale</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Variazione dell'assetto societario, della composizione degli organi sociali e del quadro organizzativo generale</i>	<i>CDA</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Infortuni con prognosi iniziale maggiore o uguale a 30 gg</i>	<i>RSPP</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Verbalì e/o sanzioni rilasciate da ASL/ARPA/NOE per siti aziendali o cantieri a titolarità propria</i>	<i>RSPP</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità pubblica dalle quale si evinca lo svolgimento di indagini per reati ex D. Lgs 231/01 che possano coinvolgere la Società</i>	<i>Presidente del CDA e tutti i soggetti apicali</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Violazione sospettata o conclamata del Modello e dei protocolli 231/01</i>	<i>Tutti i soggetti apicali</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Obbligo di segnalazione per anomalie o potenziali episodi con rischio di corruzione e concussione</i>	<i>Professionisti incaricati o personale interno</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Aree di rischio o criticità per il Modello Organizzativo 231/01</i>	<i>Tutti i soggetti apicali</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Notizie in merito a provvedimenti disciplinari assunti per violazioni del Modello Organizzativo</i>	<i>Responsabile funzione personale</i>	<i>Ogni evento</i>
<i>Opinion o comunicazioni del revisore riportanti notizia di irregolarità contabili o fiscali</i>	<i>CFO</i>	<i>Ogni evento</i>

Il presente flusso informativo si integra con l'articolato sistema di controlli previsti dal sistema ICS (Internal control system) del Gruppo Festo.

9. Protocollo Whistleblowing

Tutto il personale può eseguire segnalazioni tutelate ai sensi del D. Lgs. 24/2023, secondo il protocollo "Whistleblowing" di cui al link seguente:
https://test.festocte.it/societa/certificazioni_festo/?mid=1F3F9122A0914648A68CD724EC3973EF.