



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fedegari Autoclavi SpA in data 29 aprile 2025

INDICE

Definizioni e abbreviazioni	4
Struttura del documento	7
1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	9
1.1 I principi generali	9
Il “catalogo” dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del	10
1.2 Decreto.....	10
1.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.....	18
1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto.....	20
2 Fedegari Autoclavi SpA.....	23
2.1 La Corporate Governance di Fedegari Autoclavi SpA	23
2.2 Il sistema di controllo interno	24
2.3 I rapporti con le Società del Gruppo	25
3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fedegari Autoclavi SpA	27
Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente.....	27
3.1 aggiornamento del Modello organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA ..	27
3.1.1 Il concetto di rischio accettabile.	29
3.2 I “Destinatari” del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA	31
3.3 Il Modello e i fornitori di beni e servizi.	31
3.4 La costruzione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA.....	32
3.5 La mappa delle attività “sensibili” di Fedegari Autoclavi SpA.....	34
3.6 La struttura del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA.....	35
4 L’Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA.....	37
4.1 I requisiti dell’Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA	37
4.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza.....	38
4.3 I compiti dell’Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA	41
4.4 La violazione del Modello: definizione e conseguenze.	42
4.5 L’attività di reporting dell’Organismo di Vigilanza di Fedegari	

	Autoclavi SpA.....	43
4.6	Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA.....	45
4.7	Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001	47
5	Formazione e informazione.....	53
5.1	Disposizioni generali.....	53
5.2	Comunicazione iniziale.....	53
5.3	Formazione del personale	53
5.4	Informativa ai “Terzi Destinatari”	54
6	Il Sistema Disciplinare	55
6.1	Profili generali.....	55
6.2	Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti.....	56
6.3	Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti	58
6.4	Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Revisori	59
6.5	Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”	59
6.6	Sanzioni introdotte dal D.Lgs 24/2023 (in vigore dal 17.12.2023)	60

Definizioni e abbreviazioni

Attività sensibili o Attività a rischio reato: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati e degli illeciti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

AML: *Anti Money Laundering*.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Fedegari Autoclavi SpA ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti dell'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti.

Codice Etico: Il Codice Etico adottato dalla Società, che esprime i principi etici cui è ispirata l'organizzazione aziendale, nonché le regole di comportamento cui devono uniformarsi tutti i rispettivi esponenti.

Collaboratori, agenti e segnalatori: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente): il Consiglio di Amministrazione di Fedegari Autoclavi SpA.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche 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.

Decreto o D. Lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: soggetti che hanno l'obbligo di conoscere, applicare e rispettare il presente Modello Organizzativo, così come definiti nel dettaglio nel paragrafo 3.2.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di

soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori e dipendenti di Fedegari.

Fedegari: Fedegari Autoclavi SpA, Società italiana, con sede legale in Albuzzano (PV), SS 235 Km 8, attiva nella fornitura di macchine, sistemi, componenti e servizi nel campo della sterilizzazione, della biodecontaminazione chimica e del controllo della contaminazione ambientale per l'industria farmaceutica, *biotech* e alimentare.

Flussi informativi verso l'OdV: comunicazioni, periodiche o *ad hoc*, che devono essere inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello così come previsto nel Modello medesimo.

Flussi informativi da parte dell'OdV: comunicazioni che l'OdV invia agli organi sociali.

Fornitori: qualsiasi soggetto, società o ente pubblico che fornisce beni o servizi in favore di Fedegari Autoclavi SpA

Illecito amministrativo: violazione da parte della Società del D. Lgs. 231/2001, da cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di un pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. n. 231/2001.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello): il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Revisore Unico della Società.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi

poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza

del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

P.A., Pubblica Amministrazione o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Procedura aziendale: modalità operativa con la quale viene svolta una determinata attività, nonché ogni procedura o *policy*, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla Società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Protocolli 231: il Codice Etico, i principi generali di comportamento, i protocolli specifici di prevenzione e le procedure aziendali espressamente richiamate dal Modello.

Pubblico ufficiale o P.U.: colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.).

Reati presupposto: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

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 di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai principi generali di comportamento, ai protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il *Whistleblowing* o che costituisca un'infrazione significativa alle Procedure aziendali (e *modus operandi*) richiamate nel Modello.

Struttura del documento

Il presente documento è strutturato in due parti, una Parte Generale e una Parte Speciale: La **Parte Generale** comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 (nel seguito anche il “Decreto”) e descrive:

- la struttura organizzativa del Gruppo Fedegari e di Fedegari Autoclavi SpA, la sua *Corporate Governance* ed il sistema di controllo interno;
- i destinatari del Modello;
- il processo di adozione del Modello da parte di Fedegari Autoclavi SpA (nel seguito anche la “Società”);
- le attività sensibili ed i reati rilevanti per la Società;
- l’Organismo di Vigilanza (nel seguito anche “OdV”), i flussi informativi da e verso tale organo e il *Whistleblowing*;
- gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello e del Codice Etico.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto:

- l’indicazione delle **attività “sensibili”** – cioè delle attività che sono considerate dalla Società – sulla base del *risk assessment* – come potenzialmente e maggiormente esposte a rischio di commissione di un reato presupposto;
- le principali funzioni aziendali coinvolte nell’attività;
- i reati presupposto e le possibili modalità di realizzazione;
- i **Principi Generali di comportamento** e i **Protocolli Specifici di prevenzione** (anche definiti “**Protocolli 231**”), ossia le regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e i controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio reato;
- il richiamo delle singole **Procedure aziendali** ritenute attuative dei Protocolli 231 individuati in ciascuna Parte Speciale;
- la descrizione dei flussi informativi all’OdV e dei flussi informativi da parte dell’OdV.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento

aziendale;

- il Codice di Condotta dei fornitori;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, deleghe, organigrammi, statuto, procedure). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro distribuzione all'interno dell'azienda.

PARTE GENERALE

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I principi generali

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o “D.lgs. 231/2001”) ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito “Enti”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- soggetti “Sottoposti” alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

La responsabilità dell’ente è invece esclusa ove l’autore della violazione abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi, potendo la stessa configurarsi solo quando l’azione delittuosa sia ispirata al raggiungimento di un vantaggio dell’ente e, quindi, venga posta in essere nell’interesse esclusivo o concorrente dello stesso.

Si tratta di responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all’Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all’imputato).

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità dell’Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell’autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

Perché si configuri la responsabilità dell’ente, poi, occorre che il reato commesso sia ad esso ricollegabile anche sul piano oggettivo e che costituisca manifestazione di un’espressa volontà o, quanto meno, che derivi da una

“colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione dei presidi necessari ad evitare che il reato fosse commesso.

Le fattispecie che rilevano ai fini dell'applicabilità del Decreto sono indicate nella Scheda di Approfondimento.

1.2 Il “catalogo” dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto

La responsabilità dell'Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- 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* c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo (art. 2 L. 898/1986)
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di

- funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Ostacolo o condizionamento dell'espletamento alle misure di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n.105)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);

- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);

- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. n. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-
quater del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);

- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinquies* 1 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato

Reati (art. 25-*sexies* del Decreto):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998 - TUF).

Illeciti Amministrativi (art. 187-*quinquies* TUF):

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14, Regolamento UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15, Regolamento UE n. 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica¹ (art. 640-ter c.p.);
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-bis e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis, comma 1, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

¹ A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 184/2021, il reato di frode informatica è presupposto della responsabilità amministrativa degli enti non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (come già previsto dall'art. 24 del Decreto), ma anche "nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale".

- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqüies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs. 152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs. 152/2006, art. 256);
- Bonifica dei siti (D. Lgs. 152/2006, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs. 152/2006, art. 259, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D. Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo e secondo periodo);
- Sanzioni (D. Lgs. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000)²;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000)³;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-*quater* D. Lgs. n. 74/2000)⁴;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), previsti dal titolo VII “Violazioni doganali” del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);

² Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4, del D. Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quingiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

³ Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D. Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quingiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

⁴ Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D. Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quingiesdecies* del D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

L'articolo 4 del Decreto precisa poi che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato anche per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.3 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l’importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie (anche in via cautelare), ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare)

qualora l’Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Salvo il caso in cui l'ente abbia volontariamente impedito il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, le sanzioni previste dal Decreto, ancorché in forma attenuata, si applicano anche nell'ipotesi di commissione di reati nella forma del tentativo.

Inoltre, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato, il Pubblico Ministero può richiedere, in ogni stato e grado del procedimento, il sequestro conservativo dei beni mobili e/o immobili dell'ente o delle somme o cose ad esso dovute.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. E' effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato e efficacemente attuato – prima della commissione del reato – **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione del reato medesimo**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad

impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli (cd. Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi, poi, dell'art. 6, comma 2-*bis*, i Modelli di Organizzazione devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di

condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi legati in qualunque modo alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si segnala che il comma 2-*bis* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001 è stato novellato dal **D. Lgs. n. 24 del 10.3.2023** in attuazione della **Direttiva Europea n. 2019/1937**, avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, di cui si è tenuto conto nella redazione, sia della presente Parte Generale, che della *Whistleblower Policy* di Fedegari Autoclavi SpA

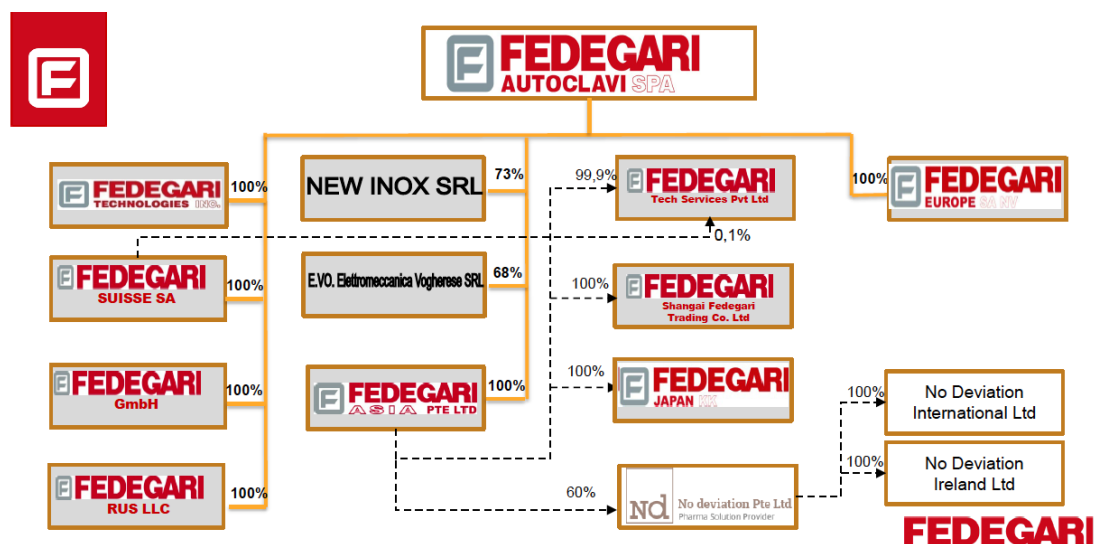
2 Fedegari Autoclavi SpA

Fedegari Autoclavi SpA è parte di un gruppo industriale internazionale il cui obiettivo strategico è la fornitura di macchine, sistemi, componenti e servizi nel campo della sterilizzazione, della biodecontaminazione chimica e del controllo della contaminazione ambientale per l'industria farmaceutica, *biotech* e alimentare.

La Società è stata creata nei primi anni '50 a Pavia, come una piccola società artigiana dedicata alla produzione di diversi manufatti di carpenteria. In seguito, si è sviluppata nella produzione di sterilizzatori, specializzandosi progressivamente nella progettazione di queste macchine per l'applicazione nel campo farmaceutico. Nei primi anni '90, ha diversificato la sua produzione anche nel campo dei processi con fluidi supercritici, progettando e costruendo sistemi e macchine concepite per i processi di estrazione e di lavaggio.

La Società ha stabilito la propria sede legale ed operativa ad Albuzzano (PV). Le azioni di Fedegari Autoclavi SpA sono detenute per il 28,38% dal sig. Paolo Fedegari, per il 28,38% dal sig. Giuseppe Fedegari e per il restante 43,24% dalla Società stessa.

Il Gruppo dispone di una struttura produttiva in Svizzera e di filiali commerciali in Germania, negli Stati Uniti ed in Cina. Di seguito, si riporta la struttura societaria del Gruppo Fedegari:



2.1 La Corporate Governance di Fedegari Autoclavi SpA

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

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

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono nominati il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Il bilancio civilistico è sottoposto a verifica da parte del Revisore Unico, secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

2.2 Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di Fedegari Autoclavi SpA si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto** – che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo** – composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice Etico** – costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con Fedegari, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del presente Modello;
- **Sistema procedurale** – costituito da procedure, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti ed a fornire modalità

operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

Il Sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sugli strumenti di *governance* di cui sopra, sui seguenti elementi qualificanti:

- sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e ambiente, basato sugli *Standard ISO 14001* e *OHSAS 18001*, volto a monitorare e mitigare i rischi legati alla Salute e Sicurezza sul Lavoro ed Ambientali, nell’ottica del miglioramento continuo dei processi interni;
- sistema di gestione della qualità, basato sugli *Standard ISO 9001*, volto a garantire la migliore efficienza operativa a tutti i livelli di *business*, nell’ottica di miglioramento continuo delle *performance* dell’azienda;
- sistema di gestione della qualità specifico per i dispositivi medici, basato sugli *Standard ISO 13485*, nell’ottica di una maggiore efficienza e commerciabilità di prodotti e servizi;
- certificazione **GMP Food (Good Manufacturing Practices)**, nell’ottica di assicurare le migliori condizioni operative ed i massimi requisiti necessari per la produzione e lavorazione di prodotti alimentari sicuri.

2.3 I rapporti con le Società del Gruppo

Fedegari Autoclavi SpA riceve ed eroga alle società del Gruppo servizi che possono interessare attività ed operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello.

In particolare, i rapporti *intercompany* includono:

- l’acquisto e la vendita di impianti e sistemi sviluppati all’interno dei siti produttivi in Italia e all’estero;
- la vendita da parte di Fedegari Autoclavi SpA alle consociate estere di impianti e sistemi sviluppati nel proprio sito produttivo;
- la vendita da parte di Fedegari Autoclavi SpA alle consociate estere di servizi di assistenza tecnica;
- l’erogazione di servizi amministrativi, IT, ricerca e sviluppo da parte di Fedegari Autoclavi SpA alle società del Gruppo.

Tutti i rapporti *intercompany* sono disciplinati da specifici contratti all’interno dei quali sono definiti ruoli e responsabilità tra le parti.

La vendita di beni infragruppo e le prestazioni di servizi:

- avvengono in conformità a quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello adottati dalla Società;
- devono essere disciplinate da apposito accordo scritto, comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fedegari Autoclavi SpA

La Società ha adottato la prima edizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 03/12/2018.

Nell'ottica di documentare le modifiche organizzative e normative nel tempo intercorse il Consiglio di Amministrazione ha adottato in data 10/03/2021 una versione aggiornata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che è stato poi ulteriormente rivisto, alla luce di ulteriori modifiche normative intervenute, per poi essere adottato, in data _____, nella versione ad oggi vigente.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello organizzativo sono apportate dall'Organo dirigente, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento.

In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che siano indicativi della loro inidoneità, carenza o inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D. Lgs 231/2001 o sui reati presupposto;
- c. intervengono modifiche organizzative rilevanti all'interno di Fedegari Autoclavi SpA;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

3.1 *Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA*

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della

Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. “aree sensibili”, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell’attività d’impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l’immagine della Società;
- rendere nota la previsione di apposite sanzioni derivanti dalla violazione del Modello a tutti coloro che operano con la Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** così come nel tempo aggiornate.

Il Modello di Fedegari Autoclavi SpA, quindi, agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: culturale e formativo (promuovendo, attraverso innanzitutto il Codice Etico e i Principi Generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), organizzativo (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato ipotizzabili), del controllo (prevedendo una rete capillare di soggetti a cui viene demandata la specifica attività di vigilanza e di segnalazione) e, infine, sanzionatorio (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

Scendendo più nel particolare, il Modello di Fedegari, al fine di attuare gli obiettivi sopra indicati, prevede, da una parte, alcuni **contenuti minimi** imprescindibili e, dall’altra, alcuni **strumenti** che ne consentano l’**efficace attuazione**.

Sul piano dei **contenuti minimi**, il Modello di Fedegari si fonda sui seguenti **principali pilastri**:

- integrazione tra Modello 231 e altri presidi aziendali di gestione e controllo, già esistenti ed attuati (ad esempio, in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro, di Gestione Ambientale e di Gestione della Qualità);
- chiara individuazione delle attività sensibili (mediante individuazione delle funzioni coinvolte e dei *process owners*, delle possibili modalità di commissione dei reati, del sistema di controllo e dei presidi esistenti, del livello di rischio a cui l’attività risulta esposta, di eventuali procedure ulteriori

- che consentano di ridurre il rischio ad un livello accettabile);
- continuità, congruità e integrazione dei controlli (prevedendo e regolando, nelle Parti Speciali, una reciproca sinergica collaborazione tra OdV e funzioni di controllo esistenti);
- trasparenza e tracciabilità di ogni processo al fine della sua verificabilità;
- segregazione delle funzioni (in modo che nessun esponente aziendale possa gestire in autonomia un intero processo);
- trasparente gestione delle risorse finanziarie.

Sul piano dell'effettiva **attuazione**, Fedegari promuove e realizza (mediante regole organizzative a loro volta declinate nel Modello):

- l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione da parte di tutti i suoi destinatari;
- la chiara attribuzione, a ciascuna funzione coinvolta, dei Protocolli 231 che la stessa deve applicare nel gestire le proprie attività a rischio;
- la formazione e la diffusione del Modello;
- l'effettività dell'attività di vigilanza sul Modello, istituendo un Organismo di Vigilanza;
- la continuità, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione previste dal Modello;
- un sistema disciplinare che si attivi in caso di violazioni del Modello.

3.1.1 Il concetto di rischio accettabile.

Nella predisposizione del *risk assessment*, che è parte integrante del Modello 231, non può essere trascurato il concetto di "*rischio accettabile*".

È, infatti, imprescindibile stabilire – ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001 – una soglia che consenta di adeguare i Protocolli 231 che devono essere adottati per impedire la commissione di reati.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, nei reati dolosi, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un sistema che sia tale da non poter essere aggirato se non solo intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Ciò trova il proprio fondamento nella logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dal D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (cfr. art. 6, comma 1, lett. c, "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*"). Fermo restando quanto sopra, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

La soglia di accettabilità, agli effetti esimenti del citato D. Lgs. 231/2001, va diversamente modulata in relazione ai reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose commessi in presenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere

aggirato se non, come detto, fraudolentemente, attraverso la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché in relazione ai reati ambientali punibili per colpa.

L'elusione fraudolenta del Modello organizzativo, infatti, appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in cui manca la volontà dell'evento lesivo.

In queste ipotesi, infatti, non si è in presenza di rischio accettabile laddove vi sia la realizzazione di una condotta in violazione del Modello organizzativo (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in violazione dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche).

3.2 I “Destinatari” del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (e coloro che svolgono, anche di fatto, tali funzioni), del Collegio Sindacale e il Revisore Legale dei Conti;
- Dirigenti (e coloro che svolgono, anche di fatto, tali funzioni);
- Dipendenti della Società, anche se distaccati presso altre società collegate, controllate o consociate;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- Consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, grossisti, distributori, eventuali *partner* e coloro che agiscono nell'interesse della Società, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto; in particolare, in considerazione della rilevanza strategica dell'attività da essi svolta, gli agenti e i distributori sono ritenuti destinatari – oltre che della Parte Generale del presente Modello – anche delle Parti Speciali relative alla prevenzione dei reati che possono essere commessi nell'ambito dei processi operativi demandati alla loro sfera di operatività;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti “Destinatari”.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nelle sue procedure di attuazione, nonché i principi contenuti nel Codice Etico.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati “fornitori”), si rinvia al successivo Paragrafo 3.3.

3.3 Il Modello e i fornitori di beni e servizi.

Dal momento che Fedegari Autoclavi SpA può avvalersi della collaborazione di soggetti esterni nell'ambito della propria attività, si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile da Fedegari, sui rischi eventualmente connessi al rapporto con i fornitori.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da Fedegari, poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e di controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion*, fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da specifiche clausole contrattuali imposte da Fedegari.

Pertanto, in ossequio a quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, Fedegari ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva qualifica del fornitore secondo *standard* qualitativi predefiniti e mediante l'effettuazione di specifici *audit* quali condizioni per il suo inserimento nell'albo fornitori, (ii) formalizzazione e tracciabilità del rapporto contrattuale con il fornitore qualificato, (iii) inserimento nel contratto di specifiche "clausole 231", (iv) previsione contrattuale che impegni il fornitore – per sé e per i propri eventuali sub fornitori – al rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori.

Le Parti Speciali del Modello di Fedegari (a cui si rinvia) attuano dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi, ulteriormente integrati dalla Procedura di qualifica dei fornitori.

Così operando, Fedegari ha di fatto creato uno strumento di applicazione di specifici Protocolli 231 ritenuti irrinunciabili che sia realmente coerente ed attuabile, nonostante le peculiarità del rapporto tra committente e fornitore e, soprattutto, compatibile con l'inevitabile spazio di autonomia imprenditoriale che necessariamente conserva ogni fornitore; così si sono evitate vuote ed inapplicabili "clausole di stile" che imponessero, senza alcun adeguamento alle caratteristiche concrete del rapporto, la generica applicazione, nella sua interezza, del Modello di Fedegari a realtà caratterizzate da rischi differenti e su cui la Società (e il suo OdV) non potranno mai avere un reale e completo potere di organizzazione e di controllo.

3.4 La costruzione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA

Tenuto conto dei più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento⁵, l'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello ed al successivo aggiornamento si è concretizzata:

- nell'esame della documentazione aziendale rilevante (a titolo esemplificativo e non esaustivo, organigramma, visura camerale, procedure aziendali in essere, bilanci, contratti *intercompany*, documentazione aziendale adottata in materia di Salute e Sicurezza);
- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'ente, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o OdV) con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso; a tale Organismo è attribuita la funzione di contribuire e vigilare in merito:
 - a) all'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i suoi destinatari;
 - b) alla formazione e alla diffusione del Modello;

⁵ Linee Guida di Confindustria Giugno 2021, Linee Guida Assonime, Linee Guida CNDCEC 2019, Linee Guida AFA 2018, Linee Guida ANAC, *Position Papers* AODV, Linee Guida UNI EN ISO 9001:2015, Linee di indirizzo per il monitoraggio e la valutazione del rischio della commissione dei reati relativi a salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001 di INAL del 2023; spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.

c) alle esigenze di aggiornamento del Modello e delle misure di prevenzione.

- nell'adozione del Codice Etico di Fedegari Autoclavi SpA;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

All'esito di tale attività, che ha consentito di individuare le specifiche aree a rischio (cd. *risk assessment*), le rispettive funzioni coinvolte e le possibili modalità di commissione dei reati presupposto, i Protocolli 231 contenuti nel Modello di Fedegari si fondano e si integrano:

- con il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società;
- con il sistema di organizzazione interna di Fedegari;
- con gli altri sistemi aziendali di gestione e controllo già esistenti ed attuati;
- con il sistema di gestione del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

3.5 La mappa delle attività “sensibili” di Fedegari Autoclavi SpA

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività “sensibili” della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di Fedegari Autoclavi SpA e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- *Gestione delle attività commerciali*
- *Gestione delle vendite a controparti e Paesi a rischio*
- *Adempimenti amministrativi e relative attività ispettive*
- *Gestione del contenzioso e rapporti con l'Autorità Giudiziaria*
- *Gestione dei rapporti con gli enti di certificazione*
- *Gestione di agenti, distributori e partner commerciali*
- *Gestione degli acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze)*
- *Selezione del personale e sistema premiante*
- *Gestione dei finanziamenti e contributi pubblici*
- *Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza*
- *Ricerca e sviluppo prodotti*
- *Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio*
- *Gestione della fiscalità*
- *Gestione delle attività assembleari ed operazioni sul capitale*

- *Gestione dei flussi finanziari*
- *Gestione dei rapporti intercompany*
- *Gestione degli omaggi, eventi e sponsorizzazioni*
- *Gestione della sicurezza informatica*
- *Gestione del sistema di prevenzione e protezione*
- *Gestione delle attività ad impatto ambientale*
- *Gestione delle attività doganali.*

3.6 La struttura del Modello Organizzativo di Fedegari Autoclavi SpA

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reato di corruzione fra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (artt. 24, 25, 25-ter e 25-decies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 24-bis e 25-novies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale C:** Reati societari e reati tributari (artt. 25-ter e 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale D:** Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di trasferimento fraudolento di valori, delitti di criminalità organizzata e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e delitti di contrabbando (artt. 25-octies, 25-octies1, 24-ter, 25-quater e 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale E:** Delitti contro l'industria ed il commercio e delitti di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 25-bis1 e art. 25-bis D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale F:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale G:** Reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001);
- **Parte Speciale H:** Delitti contro la personalità individuale e reato di

impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies* D. Lgs. 231/2001).

I profili di rischio inerenti i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, gli abusi di mercato, i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, i reati di razzismo e xenofobia ed i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

4 L'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'**Organismo di Vigilanza** (anche "OdV"), dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria 2021 e dalle Linee Guida CNDCEC 2019. In particolare:

AUTONOMIA: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo (le modalità di utilizzo e rendicontazione del *budget* sono disciplinate nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di Fedegari e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

INDIPENDENZA: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

In sintesi, se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere

completamente esonerato da compiti operativi e gestori

PROFESSIONALITÀ: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

ONORABILITÀ: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da tre membri esterni alla Società.

4.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste.

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.lgs. 61/2002;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.lgs. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi, oltre che per le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati e per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate, per le seguenti ragioni:

- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di tre mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile sino al raggiungimento di tre mandati. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

4.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, Fedegari Autoclavi SpA istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di "vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e curare il suo aggiornamento". L'OdV, in particolare, svolge le attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro-aree:

- a. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
- b. impulso sull'aggiornamento del Modello;
- c. formazione sul Modello.

L'OdV opera sia mediante controlli indiretti (di qui l'importanza di una corretta strutturazione dei flussi informativi e dei *report* periodici), sia potendo effettuare anche controlli in linea e ciò anche attraverso verifiche richieste ai *process owners* di Fedegari, o mediante incarichi di *Audit* a soggetti terzi.

Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuo. Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, nel rispetto delle procedure aziendali, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informarne senza ritardo il Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi di soggetti terzi e/o funzioni aziendali, svolge le seguenti attività di:

- compiere verifiche sul rispetto del Modello di Fedegari, dei Principi Generali di comportamento, dei Protocolli Specifici di prevenzione, delle Procedure aziendali; ciò avviene, in particolare, attraverso la pianificazione annuale di un'attività di controllo sulle aree a rischio individuate dal Modello e sui presidi 231 ad esse associati;
- effettuare controlli sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria, anche attraverso la ricezione di informativa periodica dalle competenti funzioni;
- richiedere informativa periodica in merito alle operazioni di maggior rilievo (per la controparte pubblica, per il valore economico, per la natura della prestazione, etc.), al fine di poter compiere o far compiere eventuali verifiche;
- svolgere verifiche sul corretto funzionamento dei flussi informativi;
- richiedere adeguata informativa in merito agli accertamenti in materia di

- salute e sicurezza sul lavoro;
- effettuare verifiche in merito alla catena dei fornitori;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- sollecitare, in caso di emersione di violazioni del Modello, l'attivazione del procedimento disciplinare mediante informativa al CdA;
- in accordo con la funzione competente, definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è normativamente investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di riferire, tramite il proprio Presidente, al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni attuando i seguenti principi essenziali:

- continuità d'azione;
- tracciabilità della propria attività;
- riservatezza (l'OdV è tenuto al più stretto riserbo, a tutela del segreto professionale in merito alle informazioni ricevute nell'espletamento della sua attività);
- collaborazione con gli altri organi di controllo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio **Regolamento** che disciplini gli aspetti più organizzativi e logistici della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, *quorum*, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). Il Regolamento, pur rimanendo di esclusiva competenza dell'OdV, viene trasmesso al CdA per una presa d'atto.

L'Organismo di Vigilanza, infine, si riunisce collegialmente e formalmente **con cadenza almeno trimestrale**, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità e la preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di *e-mail*, telefonate, etc.).

4.4 La violazione del Modello: definizione e conseguenze.

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la Società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e

indipendentemente dal coinvolgimento della Società ex D. Lgs. 231/2001, determina l'immediata reazione di Fedegari che interverrà:

- a) attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando il responsabile della violazione, attraverso le regole descritte nel dettaglio al Paragrafo 6;
- b) valutando la necessità di modificare e/o integrare, in collaborazione con l'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti), qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque violazione del Modello ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice Etico di Fedegari;
- al Codice di Condotta dei Fornitori di Fedegari;
- ai Principi Generali di comportamento;
- ai Protocolli Specifici di Prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- al D. Lgs. n. 36/2023 avente ad oggetto il nuovo Codice dei contratti pubblici;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritte dal Paragrafo 4.6 e quelli previsti dalla disciplina del Whistleblowing.

Inoltre, costituisce violazione del Modello anche la significativa infrazione – cioè un'infrazione non meramente formale ed episodica – delle Procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale del Modello.

L'intervento di Fedegari in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel Paragrafo 4.6 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

4.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Rinviamo alla **Procedura Flussi Informativi** per i dettagli dei contenuti e per la cadenza periodica, qui di seguito verranno

sinteticamente distinti e illustrati i **Flussi Informativi dell'OdV** e i **Flussi Informativi verso l'OdV**.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*:

- I. la prima **in via immediata**, quando emergono gravi violazioni del Modello o condotte che potrebbero configurare uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001;
- II. la seconda a **cadenza annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare:
 - a) l'attività svolta nel periodo di riferimento;
 - b) le eventuali criticità emerse, le segnalazioni ricevute e le violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
 - c) gli interventi correttivi pianificati e il loro stato di realizzazione;
 - d) la necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello di Fedegari o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse;
 - e) il Piano dei controlli per il periodo successivo;
 - f) le segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel Paragrafo 4.7).

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

4.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso

l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

i) **segnalazioni *ad hoc*** di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;

ii) **informazioni periodiche.**

Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi, si rinvia ai Protocolli dedicati, alla *Procedura di qualifica dei fornitori* e alle relative clausole contrattuali (in seguito "Clausole 231") adottate da Fedegari.

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Si aggiunge inoltre che, laddove il segnalante ritenga di voler usufruire di una maggior protezione della sua riservatezza può sempre utilizzare i canali di segnalazione regolati nel Paragrafo 4.7 sul *Whistleblowing*. Con riferimento invece alla protezione del segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, quali effetto della segnalazione, Fedegari adotta le protezioni previste dall'art. 6, le protezioni previste dall'art. 6, comma 2-*bis* del D. Lgs. 231/2001, così come novellato dal D. Lgs. 24/2023, a tutela di ogni soggetto segnalante anche laddove sia stato utilizzato il canale di segnalazione dei flussi informativi verso l'OdV regolato nel presente paragrafo anziché quello *Whistleblowing* regolato dal Paragrafo 4.7.

i) **Le segnalazioni *ad hoc*.**

Deve essere comunicata senza ritardo ed obbligatoriamente all'OdV ogni notizia

che abbia per oggetto i seguenti eventi:

- la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di “violazione del Modello” contenuta nel Paragrafo 4.4 a cui si rinvia), anche solo ipotizzata, da parte di uno dei suoi destinatari;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall’Autorità giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità o fonte (ad esempio, notizie giornalistiche) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società o suoi esponenti (sia apicali che sottoposti) o suoi fornitori e *partner* commerciali, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto contestabili all’ente; è tenuto a questa segnalazione ciascun dipendente che venga a conoscenza dello svolgimento delle predette indagini/accertamenti. La Funzione H&R è a disposizione per eventuali chiarimenti e/o supporto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- l’avvio di procedimenti disciplinari, i provvedimenti sanzionatori e di licenziamento;
- le eventuali modifiche apportate al sistema delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure, ovvero l’avvenuta attribuzione o revoca degli stessi;
- le eventuali modifiche apportate all’organigramma societario;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall’Autorità giudiziaria o da altre Autorità in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali provvedimenti assunti dall’Autorità giudiziaria o da altre Autorità in materia ambientale;
- eventuali azioni o reclami promossi da concorrenti o fornitori, che riportino notizie relative a comportamenti di personale di Fedegari che possa integrare una “violazione del Modello” come definita al paragrafo 4.4;
- casi di risoluzione dei contratti con fornitori di beni o servizi o casi in cui siano formalizzate contestazioni attinenti alla violazione delle clausole contrattuali “231”;
- casi di incidenti di sicurezza informatica di particolare gravità.

Le segnalazioni *ad hoc* possono essere comunicate all’OdV sia a mezzo di posta fisica all’indirizzo:

Organismo di Vigilanza di Fedegari Autoclavi SpA

**SS 235 km 8
27010 Albuzzano (PV)**

che a mezzo posta elettronica all’indirizzo:

odv.fedegari@gmail.com

Le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa.

Anche gli altri organi di controllo che ricevono segnalazioni sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'OdV delle situazioni di cui vengono a conoscenza e che potrebbero integrare violazioni del Modello o comunque che abbiano attinenza con le attività a rischio regolate dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

ii) **Le informazioni periodiche.**

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV tramite i citati canali e preferendo il canale di posta elettronica:

- le relazioni periodiche delle funzioni di controllo, quando presenti;
- tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Fedegari.

Ad ogni modo, per il riepilogo dei doveri informativi associati a ciascuna funzione e le relative scadenze, si rimanda a quanto indicato dalle singole Parti Speciali del Modello di Fedegari e nella *Procedura Flussi Informativi*.

In relazione alle due categorie di flussi sopra descritte e fatta salva la disciplina del *Whistleblowing* a cui è dedicato un paragrafo specifico del presente Modello, l'OdV adotta misure idonee al fine di garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, nonché il contenuto della segnalazione medesima. Inoltre, saranno sanzionati comportamenti volti volontariamente ed esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV o a danneggiarla.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

4.7 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 (che ha introdotto il comma 2-bis dell'art. 6 D. Lgs 231/2001) ha previsto disposizioni per la tutela degli autori di

segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro con la società (c.d. *Whistleblowing*).

Il comma 2-*bis* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001 è stato, poi, oggetto di modifica ad opera del **D. Lgs. n. 24 del 10.3.2023** in attuazione della **Direttiva europea n. 2019/1937** avente ad oggetto la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, di cui si è tenuto conto nella redazione, sia del presente paragrafo, che della *Whistleblowing Policy* di Fedegari Autoclavi SpA. Lo scopo del presente paragrafo è quello dunque di introdurre, all'interno del Sistema 231, ma secondo una **struttura autosufficiente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione della citata Legge, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Fedegari, infatti, conferma e ribadisce di credere fortemente in una cultura aziendale in cui chiunque si senta libero di condividere reali preoccupazioni in merito a presunte irregolarità senza dover temere conseguenze negative, in conformità con i valori fondamentali della Società e, al tempo stesso, scoraggiando le persone dal commettere abusi e irregolarità e promuovendo un clima di apertura, trasparenza e integrità.

Il presente Protocollo è composto da sei parti (in coerenza con le previsioni normative) dedicate a regolare: (i) l'oggetto della segnalazione; (ii) la forma e le modalità di effettuazione della segnalazione; (iii) le modalità di gestione delle segnalazioni da parte del soggetto individuato come Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* e le conseguenti attività; (iv) la tutela del segnalante; (v) l'archiviazione delle segnalazioni; (vi) le sanzioni disciplinari applicabili.

(i) Oggetto della segnalazione. Parallelamente ai flussi informativi previsti dal Paragrafo 12, ogni destinatario del Modello che venga a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, di:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 (dunque, riferite ad uno dei reati presupposto a cui è dedicato il presente Modello) fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello di Fedegari (per il concetto di "violazione" si rinvia al Par. 4.4);
- violazioni indicate nella Procedura *Whistleblowing* adottata da Fedegari;

può sempre darne segnalazione circostanziata al Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* secondo le modalità qui di seguito specificate.

(ii) Forma e modalità di effettuazione della segnalazione. La segnalazione può essere:

- *firmata dal Segnalante*, il quale appone il proprio nome e cognome in calce alla segnalazione;

- *anonima*: in questo caso la segnalazione sarà presa in carico solo se sufficientemente precisa, circostanziata e tale da rendere possibile la comprensione della fattispecie e l'avvio di una indagine.

Si sottolinea che – ferma restando la massima rilevanza attribuita da Fedegari alla tutela della riservatezza e dell'identità del soggetto segnalante e del contenuto della segnalazione medesima – è auspicabile che la segnalazione pervenga al Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* in forma nominativa, al fine di consentire al medesimo l'ordinato svolgimento delle procedure istruttorie e, se del caso, di consentire la difesa del soggetto segnalato. In particolare, nel corso dell'istruttoria, gravano sul Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* gli opportuni doveri di comportamento finalizzati a garantire il pieno rispetto della riservatezza del Segnalante, soprattutto qualora il diritto alla riservatezza e al rispetto dell'anonimato risulti incompatibile con le indagini da svolgere.

In entrambi i casi, è fatto obbligo per il Segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione.

Il Segnalante ha a disposizione **tre differenti canali** che garantiscono la piena riservatezza della propria identità, ossia:

Canale 1, segnalazione in forma scritta: apposita piattaforma *online*, , al link <https://fedegari.com/whistleblowing/> (cfr. Procedura *Whistleblowing* di Fedegari). Le segnalazioni inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate al Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

Canale 2, segnalazione in forma orale: sistema di messaggistica vocale con la possibilità di alterare il timbro e tono della voce (v. Allegato 4, Procedura Invio Segnalazione), presente nella citata piattaforma *online* al link <https://fedegari.com/whistleblowing/>. Le segnalazioni inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate al Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

Canale 3 segnalazione in forma orale: richiesta di un incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, mediante sezione apposita della predetta piattaforma *online*. Le richieste inviate tramite tale procedura sono automaticamente indirizzate al Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*.

In tutti i casi, il Segnalante potrà allegare alla propria segnalazione documenti comprovanti la stessa.

In ogni caso è necessario che la segnalazione:

- descriva in modo chiaro e completo, dove e quando sono accaduti i fatti denunciati;
- indichi le generalità o altri elementi idonei a consentire l'identificazione di chi ha commesso quanto segnalato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- fornisca ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

Inoltre, il Segnalante, qualora lo ritenga opportuno, può segnalare violazioni normative e/o irregolarità di natura gestionale, rilevanti ai sensi della normativa *Whistleblowing*, mediante un canale esterno⁶, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando sia già stata presentata una segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito;
- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
- quando il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Da ultimo, il Segnalante ha a disposizione un canale di divulgazione pubblica al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- quando abbia già effettuato una segnalazione interna e/o esterna e non abbia ricevuto riscontro nei termini previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come, ad esempio, nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

(iii) Modalità di gestione delle segnalazioni di parte del Responsabile dei sistemi interni di segnalazione e conseguenti attività: il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* è l'unico destinatario, designato da Fedegari, delle segnalazioni che seguono il flusso *Whistleblowing*. Il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* può tuttavia affidarsi – solo se lo ritenga utile o necessario per la complessità degli approfondimenti – a consulenti esterni incaricati *ad hoc* e dotati delle competenze tecniche richieste dal caso di specie, al fine di svolgere tutte le indagini e gli approfondimenti conseguenti. Il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* e il consulente eventualmente coinvolto sono responsabili di trattare tutte le segnalazioni in modo confidenziale, coerente e tempestivo. Il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, inoltre, assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza/anonimato del Segnalante e

⁶ La disciplina attualmente in vigore, in particolare gli artt. 6, 7, 8, 10, 15 del D.Lgs. 24/2023, prevede che i canali di segnalazione esterna siano attivati e gestiti dall'ANAC secondo quanto previsto dalle relative Linee Guida.

Si rappresenta, inoltre che, qualora la segnalazione sia effettuata ad un soggetto diverso da ANAC, questi ha il dovere di trasmetterla ad ANAC stessa.

delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

In particolare, il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, nel ricevere e gestire la segnalazione del *Whistleblower*, ha il compito di:

- effettuare una valutazione preliminare della segnalazione ricevuta;
- eventualmente assegnare l'indagine e la risoluzione ad una persona incaricata se ci sono evidenze sufficienti di un comportamento illegittimo tali da consentire l'inizio di un'indagine, in conformità a quanto previsto nella Procedura *Whistleblowing*;
- rispondere al Segnalante in conformità alle tempistiche previste dall'art. 5 D. Lgs. 24/2023;
- informare l'OdV nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, o abbia ad oggetto violazioni del Modello (Paragrafo 4.4); tale obbligo di informazione s
- i intende assolto di *default* nel caso in cui il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* coincida con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

Con riguardo a tale ultima ipotesi, in particolare, il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* informa tempestivamente l'OdV, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un'attività congiunta. L'identità del Segnalante è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'OdV.

Al termine dell'indagine l'OdV redige un *report* in merito all'attività svolta, riportando il relativo esito al CdA e al Collegio Sindacale - garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante - per le conseguenti ed opportune determinazioni (organizzative e/o disciplinari).

Il Segnalante che abbia commesso o sia stato coinvolto in un comportamento illegittimo non sarà esente da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui comportamento illegittimo; tuttavia, tale circostanza sarà presa in considerazione come elemento mitigatore nella valutazione di eventuali provvedimenti disciplinari da adottare.

Il Segnalante, ove non rimasto anonimo, deve essere informato sulla ricezione della segnalazione da parte del Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* entro sette giorni dalla sua ricezione mediante l'invio di un avviso di ricevimento della segnalazione. In ogni caso, il Segnalante deve sempre essere aggiornato sull'esito della sua segnalazione dal Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione medesima. Ove l'indagine risulti particolarmente complessa, alla scadenza del termine di

tre mesi, il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* dovrà comunque aggiornare il Segnalante in merito all'attività in corso.

Il Segnalato viene, invece, informato dal Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* solo nei casi di riscontro di effettive responsabilità.

(iv) Tutela del Segnalante: per espressa previsione normativa, in nessun caso e prescindendo completamente dall'esito della segnalazione, il Segnalante può essere destinatario di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre, ai sensi del combinato disposto degli artt. 17 e 19 D. Lgs 24/2023, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Pertanto, i segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione medesima hanno diritto ad essere reintegrati sul posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) o dell'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. Si precisa, altresì, che l'onere di provare che le condotte e/o gli atti discriminatori erano motivati da ragioni estranee alla segnalazione grava su colui che li ha posti in essere.

(v) Archiviazione delle segnalazioni: Ogni informazione, segnalazione, *report* ricevuti dal Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* è conservato in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), predisposto a cura dello stesso, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati. L'accesso all'archivio è consentito al solo Gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, nonché alle persone specificatamente autorizzate dai soggetti appena menzionati.

(vi) Sanzioni disciplinari applicabili: tutti coloro che si rendano responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del Segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo le previsioni del successivo Paragrafo 6.

Ugualmente, sarà soggetto alle medesime sanzioni il Segnalante che abbia effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

5 Formazione e informazione.

5.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

Fedegari assicura la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, così come i riscontri dei dipendenti in merito all'effettivo apprendimento o spunti di miglioramento.

La formazione e l'informativa sono gestite dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello e con l'Organismo di Vigilanza.

5.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dall'Amministratore Delegato. Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

5.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo

con quanto previsto dal Sistema Disciplinare di seguito enucleato.

Fedegari Autoclavi SpA prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali e dei Protocolli 231 rilevanti per le singole funzioni destinatarie della formazione;
- il Codice di Condotta dei Fornitori;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

È inoltre organizzata una specifica attività di formazione sul tema dei flussi informativi e delle segnalazioni *Whistleblowing*.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

La Società provvederà ad istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice Etico e del Modello.

È importante che la formazione venga differenziata a seconda dell'area di rischio ove operano i destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta all'interno dell'azienda.

5.4 Informativa ai “Terzi Destinatari”

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico

tra i c.d. “Terzi Destinatari”, quali consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, grossisti, distributori, *partner* commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L’informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l’esplicito riferimento all’interno dei contratti in merito all’esistenza del Modello e del Codice Etico.

Fedegari Autoclavi SpA provvede ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera, ivi compresi gli agenti e i distributori, apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

6 Il Sistema Disciplinare

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l’esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l’effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto dei principi generali e dei protocolli specifici di comportamento indicati nel Modello, nonché delle procedure aziendali ivi richiamate;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. L’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla

presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione da parte dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa.

Fedegari Autoclavi SpA, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

6.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;

- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblowers*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o

colpa grave; costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (di seguito CCNL).

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione

commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente.

Multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello, la violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o la presentazione di segnalazioni che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

La multa non può superare l'importo di tre ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un

comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, **ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati** dal Decreto, **leda l'elemento fiduciario** che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
- omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
- violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

6.3 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela dei *whistleblowers* o ancora la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti

stessi;

- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti di cui alla Legge n. 179/2017;
- la presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

6.4 Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Revisori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.5 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale

con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al Paragrafo 9) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Fedegari prevede negli accordi con i collaboratori, i consulenti, i fornitori, gli agenti, i distributori o i *partner* commerciali o comunque secondo le previsioni contenute nella Procedura di qualifica dei fornitori o nel contratto con il collaboratore.

Resta comunque salva la facoltà, in capo a Fedegari, di formulare richieste risarcitorie, qualora la condotta commessa in violazione delle prescrizioni del Modello cagioni danni patrimoniali e/o non patrimoniali alla società (ad esempio nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria Penale di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, anche in via cautelare).

6.6 Sanzioni introdotte dal D. Lgs. 24/2023 (in vigore dal 17.12.2023)

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al “responsabile” della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie che, ai sensi dell'art. 23 del Decreto medesimo, formano parte integrante del sistema disciplinare adottato da Fedegari ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001:

- da 5.000 a 30.000 euro, quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni oppure che l'adozione di tali procedure non è conforme;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di segnalazione che ha comportato una sanzione disciplinare al segnalante a seguito di affermazione della responsabilità contabile o civile, salvo che il segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile.

