



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001*

PARTE GENERALE

EDIZIONE	1
Revisione	Rev.0
Descrizione	Prima emissione
Approvato	Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2023

SOMMARIO

SOMMARIO	2
DEFINIZIONI	3
1. PREMESSA	5
2. INTRODUZIONE	6
2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti	6
2.2 La disciplina dei gruppi d'impresa e il rapporto con il D. Lgs. 231/2001	10
2.3 Presupposti di esclusione della responsabilità del Gruppo Favillini	11
2.4 I reati commessi all'estero	13
3. IL MODELLO	15
3.1 L'attuazione del D. Lgs. 231/2001 da parte del Gruppo Favillini	15
3.2 La mappatura delle aree aziendali a rischio	17
3.3 Struttura, modifica e destinatari del Modello	18
3.4 Elementi costitutivi del Modello	18
3.5 Il Codice Etico	19
3.6 L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale.	20
3.7 Le politiche e le procedure aziendali	21
3.8 Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati.	22
3.9 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello	23
3.10 Piano di comunicazione al personale e sua formazione.	23
A. Comunicazione e formazione verso i dipendenti e organi direzionali	24
B. Comunicazione e formazione verso fornitori, collaboratori, consulenti e partner	24
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI	25
5. 5. ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	26
5.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	27
5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi del Gruppo Favillini	28
5.4 Reporting all'Organismo di Vigilanza: flussi informativi e segnalazioni	28
5.5 Whistleblowing	30
Introduzione del whistleblowing in Italia	30
5.6 Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di violazione del Modello	31
6. ALLEGATI	32

DEFINIZIONI

Controllante: Grafiche Favillini S.r.l.

Controllata/e: Ideagrafica S.r.l.

Gruppo Favillini: l'intero contesto sociale economico nel quale operano controllante e controllata/e.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

PA: Pubblica Amministrazione ovvero qualsiasi persona giuridica che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa.

Pubblico ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

Incaricato di pubblico servizio: colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 nella più recente versione.

Modello: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

Parte Generale: sezione del Modello che ne definisce l'impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dal Gruppo Favillini nella sua elaborazione.

Parte Speciale: sezione del Modello nella quale sono definite le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili in relazione alle fattispecie di reato a cui il Gruppo Favillini è, anche solo potenzialmente, esposto.

Attività sensibili: attività del Gruppo Favillini, individuate nel Modello, nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Codice Etico: Codice Etico formalmente adottato dal Gruppo Favillini.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sulla effettiva attuazione del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

Sistema disciplinare e sanzionatorio: insieme di regole da applicare in caso di violazione del Codice Etico, del Modello, delle Norme Interne e, più in generale, delle procedure previste dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato dal Gruppo Favillini.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Gruppo Favillini o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo del Gruppo Favillini.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Consulenti e Collaboratori: soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto del Gruppo Favillini sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Dipendenti: soggetti aventi con il Gruppo Favillini un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Partner: le controparti contrattuali del Gruppo Favillini, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Fornitori: i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) o servizi.

Clients: soggetti che acquistano un bene o un servizio.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dal Gruppo Favillini.

Whistleblowing: Normativa per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (L. 179/2017) Direttiva UE 2019/1937, D. Lgs 24/2023.

1. PREMESSA

GRAFICHE FAVILLINI S.r.l. è una società che ha per oggetto sociale l'esercizio dell'attività di tipo-litografia, cartotecnica ed attività connesse, complementari e sussidiarie.

La società potrà inoltre compiere in via meramente strumentale, occasionale e comunque non prevalente, tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari e immobiliari che saranno ritenute necessarie o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale.

GRAFICHE FAVILLINI S.r.l. ha deciso di procedere alla predisposizione ed azione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito, il "Modello") in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una facoltà e non un obbligo, rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di governante, cogliendo - al contempo - l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati ad una prevenzione "attiva" dei Reati. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari in funzione della futura evoluzione legislativa e giurisprudenziale, nonché delle variazioni del quadro operativo di riferimento in cui la società e sua controllata saranno chiamate ad operare.

Tale Modello è esteso anche alla società sua controllata **IDEAGRAFICA S.r.l.** (in seguito "sua controllata").

Di seguito per definire l'intero contesto sociale economico nel quale operano Grafiche Favillini S.r.l. e Ideagrafica S.r.l. si utilizzerà "**Gruppo Favillini**".

Gruppo Favillini ha proceduto a un'analisi preliminare del proprio contesto e, successivamente, ad un'accurata disamina volta all'individuazione dei processi al cui interno sono gestite le attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia del **Gruppo Favillini**, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo e di governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà operativa, le procedure già formalizzate e diffuse all'interno del **Gruppo Favillini** a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001, con le Linee guida in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, il **Gruppo Favillini** ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste o questionari, dei processi, sotto-processi o attività in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel D. Lgs. 231/2001;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

Nella seduta del 20/12/2023 il Consiglio di Amministrazione approva la prima versione del Modello.

2. INTRODUZIONE

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito semplicemente, il "D. Lgs. 231/2001"), titolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" – emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo – ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale D. Lgs. 231/2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, è stato introdotto per la prima volta nell'ambito dell'ordinamento italiano, un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata come responsabilità amministrativa (ma in sostanza avente carattere penale).

Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 231/2001 viene definito il suo campo di applicazione trovando tale normativa, estensione agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, pertanto, esclusi dalla sua sfera di applicazione lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell'ente insorge a fronte della commissione di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

Il Legislatore ha enucleato diverse tipologie di reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio della società, i cui autori sono sempre e solo persone fisiche. Dopo aver individuato il legame che intercorre tra ente ed autore del reato ed aver accertato che questi abbia agito nell'ambito della sua operatività aziendale, dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse/vantaggio dell'ente deriva una responsabilità diretta di quest'ultimo, tramite un particolare sistema punitivo indipendente e parallelo a quello comunque applicabile alla persona fisica.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che è una tipologia di responsabilità che coniuga gli aspetti essenziali del sistema penale e del sistema amministrativo.

L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, mentre è il giudice penale che ha la responsabilità e l'autorità per irrogare la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Tuttavia, affinché si possa configurare la sussistenza della responsabilità penale a carico dell'ente è necessario che sia stato commesso un reato, consumato oppure anche solo tentato, il cui titolo sia ritenuto idoneo a fondare tale responsabilità (c.d. ***catalogo dei reati presupposto***).

Ne consegue che non ogni reato produce gli effetti disposti dal D. Lgs. 231/2001, essendo tali conseguenze contemplate per i soli reati espressamente elencati nello stesso D. Lgs. 231/2001.

L'elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell'ente ed all'applicazione delle sanzioni, è indicato nel D. Lgs. 231/2001, che nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, negli art. 24 e seguenti di cui al Capo I – Sezione III – del D. Lgs. 231/2001.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (artt. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati in materia di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o scommessa (art.25-quaterdecies);
- reati tributari (art.25-quinquiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (L. 9/2013 – art. 12);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146);

Inoltre, altra condizione, fondante la responsabilità dell'ente, è quella che il reato sia stato commesso da una **persona fisica in rapporto qualificato** con l'ente.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 citato, affinché l'ente risulti essere responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, il predetto rapporto deve consistere, alternativamente, nel fatto che il soggetto rivesta:

- a) una posizione apicale: cioè sia una persona che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (art. 5, lett. a);
- b) un rapporto di sottoposizione del soggetto a persone in posizione apicale (art. 5, lett. b).

Tutto ciò, in ogni caso, non si profila sufficiente alla sussistenza della responsabilità a carico dell'ente. Affinché si configuri tale responsabilità, non costituisce condizione esaustiva che un soggetto, in posizione di vertice o di dipendenza nell'ambito dell'ente, commetta un determinato reato, occorre che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al contrario, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con i termini interesse e vantaggio il legislatore ha voluto formulare due concetti giuridici profondamente diversi, dovendosi, infatti, distinguere un interesse "a monte" della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppur non prospettato *ex ante*.

Interesse e vantaggio possono, dunque, concorrere: il primo va valutato *ex ante*; il secondo *ex post*.

La condizione che "*il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente*" pone seri problemi di compatibilità con la categoria dei reati colposi di evento, quali quelli in materia di infortunio sul lavoro (i *reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*).

Al riguardo, potrebbe sorgere il legittimo dubbio interpretativo che, con riferimento ai delitti colposi, il criterio dell'interesse e del vantaggio potrebbe essere interpretato non in riferimento agli eventi illeciti non voluti (omicidio o lesioni), bensì alla "condotta" che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento dei suoi compiti in seno all'ente (omissioni attuative).

Il dato normativo, in ogni caso, è difficilmente superabile: ciò che ai sensi dell'art. 5 deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente non è la condotta costituente il reato, bensì il reato nella sua interezza e, quindi, necessariamente comprensivo di evento.

Ciò che rileva, pertanto, non è la violazione di regole cautelari o l'omessa attuazione degli obblighi di sicurezza, ma l'infortunio che da quella violazione o omissione ne è scaturito.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione (anche solo tentata) dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 medesimo sono:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice. L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.
- sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista 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.

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

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

Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi ad un anno, ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede;

- confisca: consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità eventualmente conseguita dal danneggiato nell'ambito del rapporto sinallagmatico con l'ente.

Le Sezioni Unite della Suprema Corte hanno specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere

identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può, inoltre, considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo.

Il quadro delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive, per loro natura, devono essere considerate altamente inabilitanti per lo svolgimento della normale attività d'impresa.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

Infine, si specifica, che ex art. 26 del D. Lgs. 231/2001 le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati del catalogo di cui al D. Lgs. 231/2001 stesso; inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.2 La disciplina dei gruppi d'impresa e il rapporto con il D. Lgs. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo.

Invero, l'interesse deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La società capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per il reato commesso nell'ambito delle altre società del gruppo purché nella sua consumazione "concorra", con il soggetto che agisce per questa, una persona fisica (apicale di diritto, ma anche di fatto), che agisca per conto della capogruppo o delle altre società del gruppo perseguendo l'interesse di queste ultime.

Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In un tempo più recente, la Suprema Corte di Cassazione (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), con riferimento a quest'ultima tematica, ha sancito che la responsabilità da reato dell'ente controllante o capogruppo sussiste quando il reato perpetrato nel corso dell'attività della società controllata sia stato commesso nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della società controllata, anche della società controllante (o capogruppo) e sia stato commesso con un contributo causalmente rilevante, provato in maniera concreta e specifica, di persone fisiche collegate in via funzionale alla società controllante.

In conclusione, il compito della capogruppo è quello di definire una strategia unitaria nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel suo perimetro, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex D. Lgs. 231/2001.

Infine, si evidenzia che la responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

2.3 Presupposti di esclusione della responsabilità del Gruppo Favillini

La responsabilità dell'ente si fonda su una "colpa di organizzazione", come si evince dalla relazione ministeriale che ha accompagnato il D. Lgs. 231/2001.

Detta colpa non sussiste qualora l'ente abbia manifestato di aver attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati, in particolare mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001).

La mera adozione del Modello non è condizione unica e sufficiente per escludere le responsabilità del **Gruppo Favillini**; il D. Lgs 231/2001 si limita a disciplinarne alcuni principi generali, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova concreta applicazione nei comportamenti aziendali.

Quanto all'efficacia del Modello, il D. Lgs 231/2001 prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività del **Gruppo Favillini** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del **Gruppo Favillini**, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il D. Lgs 231/2001 stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività del **Gruppo Favillini**.

Il modello, seppur variando e adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6, 1 comma, del D. Lgs. 231/2001, viene esclusa la responsabilità dell'ente per i reati *commessi da un soggetto in posizione apicale* qualora:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente si sia dotato di un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello ed il compito di curarne il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo;
- l'ente ha predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del modello;
- gli autori del reato hanno agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del modello.

Pertanto, qualora il reato sia stato commesso dai vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se prova le predette condizione, ciò palesa un'evidente inversione dell'onere probatorio.

In altri termini, si parte dalla presunzione che, nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia già soddisfatto dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente.

Affinché ciò non accada, dovrà, invece, lo stesso ente dimostrare la sua estraneità ai fatti e ciò potrà fare, soltanto, provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

L'ente, in tale condizione, è chiamato a dimostrare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- (ii) di aver vigilato sull'effettiva operatività dei modelli e quindi sull'osservanza degli stessi;
- (iii) che il comportamento integrante il reato sia stato posti in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione.

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati *commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza* se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; detta inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sostanza, in presenza di adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi, è esclusa la responsabilità dell'ente per i reati commessi dai sottoposti.

Recita, infatti, l'art. 7, 3 comma, che il modello, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, deve prevedere misure idonee:

- (i) a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- (ii) a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai sensi dell'art. 6, 2 comma, del D. Lgs. 231/2001 vengono individuate le caratteristiche essenziali cui il sopra indicato "**Modello di Organizzazione e Gestione**" (di seguito semplicemente Modello) deve possedere al fine di realizzare l'obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell'ambito aziendale.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova concreta applicazione nei comportamenti aziendali.

Quanto all'efficacia del modello, il D. Lgs. 231/2001 prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività del **Gruppo Favillini** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del **Gruppo Favillini**, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il D. Lgs 213/2001 stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività del **Gruppo Favillini**.

Il Modello, seppur variando e adattandosi alla natura, alle dimensioni ed alle specifiche attività dell'impresa, si può configurare come un insieme di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione d'impresa, nonché gli strumenti di controllo.

Gruppo Favillini ha avvertito, come meglio specificato nel "Rapporto di risk assessment e gap analysis", la necessità di adottare tutte le misure necessarie ed opportune finalizzate ad adeguare la propria struttura organizzativa interna alle nuove disposizioni del D. Lgs. 231/2001, predisponendo il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001 medesimo, di cui il presente documento ne rappresenta una sintesi.

2.4 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il D. Lgs. 231/2001, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni:

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

- sussistono i casi e le condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc.

Sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, il **Gruppo Favillini**, risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

3. IL MODELLO

3.1 L'attuazione del D. Lgs. 231/2001 da parte del Gruppo Favillini

Gruppo Favillini, in coerenza con le proprie politiche aziendali, ravvisando, nella correttezza e nella trasparenza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adempiendo puntualmente alle prescrizioni del D. Lgs 231/2001 per migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance già esistenti.

Tale Modello, oltre a rappresentare la volontà del **Gruppo Favillini** di adeguarsi alle normative del *D. Lgs. 231/2001*, costituisce un efficace sistema di informazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori.

Gruppo Favillini, adottando il presente Modello, ha voluto adeguarsi oltre alla normativa sopra indicata anche alle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo" redatte da Confindustria ed approvate, nella loro versione definitiva dal Consiglio Direttivo della Confederazione in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004 ed in data 31 marzo 2008 ed infine aggiornate nel marzo 2014, 2020 e 2021.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo del **Gruppo Favillini** e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata a legalità, correttezza e trasparenza.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato del **Gruppo Favillini**, o sono legati da rapporti rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto il **Gruppo Favillini** condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- implementare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi di controllo già in essere.

Il Valore aggiunto

Dotare il **Gruppo Favillini** di un Modello Organizzativo atto a prevenire i reati, costituisce una scelta strategica, dando la possibilità di:

- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 231/2001 ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali;

- migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un Sistema di governance il D. Lgs. 231/2001 prevede la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, nel caso il Modello Organizzativo venga efficacemente adottato.

Adeguatezza ed Efficacia

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità del **Gruppo Favillini** viene effettuato anche attraverso la valutazione della adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo e, quindi, il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati che il giudice è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale.

A. Linee guida di Confindustria

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo, è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati", idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti conspecifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.
- Il sistema di controllo, inoltre, deve conformarsi ai seguenti principi:
 - verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
 - segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli effettuati.

B. Obiettivi della Gruppo Favillini

L'obiettivo primario del progetto è quello di attivare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed idoneo a prevenire e ridurre nella maggior misura possibile, in ambito aziendale, il rischio di commissione di reati, e conseguentemente ad evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo D. Lgs. 231/2001.

Il progetto è stato articolato in due segmenti:

- 1) il primo, avente quale obiettivo specifico la formalizzazione del Modello, secondo quanto previsto all'art 6.1, lettera (a) del D. Lgs. 231/2001.

A tale fine è stata predisposta una mappatura delle aree aziendali a rischio reato, atta alla valutazione del grado di adeguatezza dei protocolli esistenti e finalizzati a prevenire e ridurre tale rischio.

Alla luce di tale valutazione si sono verificati e realizzati degli interventi migliorativi considerati necessari;

- 2) il secondo, mirato alla creazione dell'Organismo di Vigilanza, ex articolo 6.1, lettera (b) del D. Lgs. 231/2001.

A tali fini, una volta enucleati i requisiti organizzativi necessari per il corretto funzionamento di tale Organo (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione), si è provveduto all'identificazione delle figure che meglio rispondevano agli stessi, alla formalizzazione della relativa attribuzione di responsabilità, e quindi alla definizione delle modalità operative con le quali queste avrebbero dovuto essere esercitate.

3.2 La mappatura delle aree aziendali a rischio

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6.2, lettera (a), del D. Lgs. 231/2001, **Gruppo Favillini** ha provveduto all'elaborazione della mappatura delle aree aziendali a rischio reato (c.d. "Attività Sensibili").

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quale aree/settori aziendali di attività) e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

Il risultato di tale verifica si è concretizzato in un elenco delle attività che, in considerazione dei loro specifici contenuti, risultano essere più esposte al **rischio** potenziale di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, ed enucleate nel documento "Rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis".

Inoltre, le procedure interne sono state fatte oggetto di specifica analisi, nella quale si è valutato, per ciascuna di esse, che il livello dei controlli interni fosse adeguato al corrispondente livello di rischio. Ciò ha comportato l'adozione di correttivi finalizzati a garantire la prevenzione di comportamenti illeciti.

L'elaborazione di detta mappatura, si è sviluppata sulla base dell'elenco dei singoli reati sanzionati ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ad ognuno di questi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione.

La mappatura delle Attività Sensibili in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, non potendosi – infatti - escludere ulteriori ampliamenti

dell'ambito applicativo del D. Lgs. 231/2001 così come evoluzioni processuali e/o organizzative del **Gruppo Favillini**, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

3.3 Struttura, modifica e destinatari del Modello

Il presente Modello si compone di una **Parte Generale**, nella quale sono descritte le finalità ed i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali, e di una **Parte Speciale**, contenente la descrizione delle fattispecie di reato sanzionate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 che potrebbero essere commesse nell'ambito delle Attività Sensibili del **Gruppo Favillini**, nonché l'esame e la mappatura dei processi a rischio (rapporto delle interviste).

In particolare il documento, nella sua Parte Generale, dopo una breve esposizione dei contenuti essenziali del D. Lgs. 231/2001, descrive l'attività compiuta per la predisposizione del Modello e ne illustra gli elementi costitutivi.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV"), nell'esercizio dei suoi poteri, avrà facoltà di chiedere al **Gruppo Favillini**, di aggiungere, come allegati del presente documento, ulteriori Parti Speciali dello stesso.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/12/2023.

In conformità alle previsioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal D. Lgs. 231/2001.

La disciplina e/o la conoscenza del presente documento si applica a tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del **Gruppo Favillini**, e quindi ai componenti degli organi amministrativi ed ai dipendenti del **Gruppo Favillini** nonché, ove possibile, ai consulenti esterni, ai *partners* commerciali e finanziari, ai fornitori, ai clienti e – in generale – a tutti i terzi con i quali il **Gruppo Favillini** intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali.

Il Modello è condiviso con i Dirigenti e/o Responsabili interessati delle "aree di rischio" che si impegnano ad informare i propri collaboratori degli scopi ed obiettivi perseguiti dal medesimo.

Il **Gruppo Favillini** si impegna a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

3.4 Elementi costitutivi del Modello

In conformità alla normativa in vigore, il **Gruppo Favillini** considera il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" come il complesso dei protocolli che, nella loro attuazione ed operatività, sono "*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*" (di seguito i "Protocolli").

Nell'identificazione dei Protocolli, come innanzi indicato, il **Gruppo Favillini** ha accolto integralmente, come innanzi detto, le indicazioni fornite in argomento dalle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Secondo tale approccio, sono gli elementi costitutivi del Modello:

1. il presente documento;

2. lo statuto sociale;
3. il Codice Etico;
4. l'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale (come da organigrammi interni);
5. le politiche e le procedure aziendali;
6. sistemi di gestione e gli schemi di certificazione;
7. il sistema delle deleghe e delle procure per l'esercizio di poteri delegati;
8. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
9. il sistema disciplinare;
9. l'Organismo di Vigilanza.

3.5 Il Codice Etico della Gruppo Favillini

Gruppo Favillini è dichiaratamente impegnata a promuovere alti livelli qualitativi – in senso etico – di gestione delle proprie attività.

In quest'ottica, si è provveduto all'elaborazione e alla pubblicazione di un Codice Etico, formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2023, nel quale sono indicate le principali strategie e regole di condotta adottate dall'azienda per una conduzione delle attività che risulti corretta sotto il profilo etico oltre che giuridico.

In particolare il Codice Etico indica oggi, quali suoi contenuti principali:

- i valori morali ispiratori dell'attività del **Gruppo Favillini**;
- il comportamento nel lavoro;
- il comportamento negli affari;
- la gestione dei conflitti di interesse;
- i provvedimenti aziendali in caso di inosservanza delle norme.

Il Codice Etico è vincolante per tutti i dipendenti del **Gruppo Favillini**, così come per tutti i suoi clienti e fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservare quanto in esso prescritto.

Al fine di assicurare una puntuale diffusione dei contenuti del Codice Etico, il **Gruppo Favillini**, ha deciso di:

- distribuirlo a tutti i dipendenti, nonché a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione;
- informativa ai clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori;
- inserirlo nei siti web aziendali.

L'adesione di terzi (non dipendenti) al Codice Etico ed il rispetto dei principi in esso contenuti è assicurata mediante l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che disciplinano il rapporto di collaborazione o di ogni altro tipo che si venga ad instaurarsi con il **Gruppo Favillini**.

Gli organi di riferimento per l'attuazione del Codice Etico, in esso contemplati, hanno lo scopo di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice stesso, nonché fornirne la relativa interpretazione.

In particolare, rientrano nelle attività istituzionali di detti organi:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice Etico presso i dipendenti del **Gruppo Favillini**, i clienti, i fornitori, ed in genere presso tutti i terzi interessati;

- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- fornire supporto interpretativo, attuativo e valutativo del Codice Etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Codice Etico, provvedendo nel caso di infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- segnalare ai Dirigenti competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi.

3.6 L'organizzazione gerarchico-funzionale aziendale.

Gruppo Favillini dispone di un'organizzazione gerarchica del lavoro che consente la chiara definizione di:

1. linee di dipendenza e riporto;
2. attribuzione di poteri secondo il sistema di deleghe e procure;
3. contenuti delle singole posizioni, riferite a responsabili di direzione.

A tali fini, tutte le informazioni aziendali sono mantenute sistematicamente ordinate e rappresentate in organigrammi aggiornati alle variazioni organizzative.

Nei predetti organigrammi sono identificate le varie aree di attività aziendale delle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Nella definizione dell'organizzazione e delle linee di riporto gerarchico, al fine di garantire il controllo sulle attività e sui responsabili delle stesse, è stata adottata un'adeguata distinzione di funzioni.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Al fine di favorire una chiara attribuzione dei livelli di responsabilità, **Gruppo Favillini**, si avvale, altresì, di sistemi informatici le cui logiche sono allineate alle suddivisioni di ruoli previste dalla struttura organizzativa. In tali sistemi informatici sono configurate specifiche architetture di accesso dirette a garantire che, determinate attività, possano essere realizzate esclusivamente dalle risorse espressamente autorizzate alla loro esecuzione.

Gruppo Favillini sono dotati dei seguenti schemi di certificazione qualità, ambiente e prodotto:

UNI EN ISO 9001:2015	Sistema di Gestione per la Qualità
UNI EN ISO 14001:2015	Sistema di Gestione Ambiente
Certificazione FSC – COC	Sistema di gestione per la catena di custodia del cartone FSC (n. C117711). La certificazione garantisce il mantenimento della Catena di Custodia del legno

GIFASP	Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici
ENERGIA VERDE	partner in grado fornire Energia Verde Certificata al 100%,
EPD	La certificazione il Packaging Farmaceutico è in conformità al GENERAL PROGRAMME INSTRUCTIONS FOR THE INTERNATIONAL EPD SYSTEM – PCR 2019:13 Packaging; version 1.1.

- CORPORATE GOVERNANCE

Gruppo Favillini ha adottato un sistema di corporate governance, articolato come segue:

ASSEMBLEA DEI SOCI: delibera sulle materie ad essa riservate dalla Legge nonché sulle autorizzazioni richieste dallo Statuto per il compimento degli atti degli amministratori.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: organo cui è demandata l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati all'Assemblea - è attualmente composto da un presidente, due amministratori delegati e tre consiglieri, che devono possedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e competenza per l'assunzione della carica, in ossequio allo statuto ed alle norme vigenti in materia.

PRESIDENTE del CdA: ha la rappresentanza della Società ed esercita i compiti definiti dal codice civile in tema di gestione delle riunioni consiliari/assembleari – può esercitare le deleghe operative conferite dal C.d.A. sulla base delle indicazioni in tal senso impartite dall'Assemblea.

AMMINISTRATORE DELEGATO: soggetto cui è affidata la gestione della Società in base ai poteri attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione.

COLLEGIO SINDACALE: vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dal **Gruppo Favillini** e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale è costituito da un presidente del Collegio Sindacale, due sindaci effettivi e due supplenti.

SOCIETA' DI REVISIONE: si occupa di controllare il bilancio e le registrazioni contabili della Società, verificando la loro conformità alla normativa vigente, sia nazionale che internazionale.

3.7 Le politiche e le procedure aziendali.

Gruppo Favillini, persegue l'obiettivo di fornire a tutti i suoi dipendenti un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività aziendali e dei vincoli ai quali attenersi ciò anche in perfetta adesione alla normativa del settore.

A tale proposito, cura l'elaborazione di procedure interne, finalizzate ad assicurare:

1. la liceità e l'eticità dei comportamenti;
2. la rispondenza delle attività agli obiettivi istituzionali;
3. la chiarezza sui contenuti dell'attività e sulle relative attribuzioni di responsabilità;
4. un'adeguata segregazione delle responsabilità, in modo che su ogni attività vi sia sempre, di fatto, una verifica incrociata di una pluralità di soggetti;

5. adeguati controlli, nelle varie fasi di attività, mirati a garantire la rispondenza tra l'operato effettivo e quello prescritto dalle norme interne;
6. la tracciabilità dell'attività, per la quale rimanga adeguata documentazione storica e giustificativa delle principali fasi di svolgimento.

In tale ambito, particolare attenzione è stata dedicata alla proceduralizzazione dell'intero processo degli acquisti, della gestione commerciale, dei movimenti finanziari, degli aspetti relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, della qualità del prodotto che, per i loro contenuti tipici, risultano essere tra quelli a più alto rischio, in **Gruppo Favillini**, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In dettaglio, il flusso procedurale è stato configurato in modo da garantire, quali principali momenti di controllo interno:

1. la rispondenza delle singole operazioni di acquisto alle previsioni del budget, così da assicurare l'utilizzo delle disponibilità economiche del **Gruppo Favillini** per fini aziendali;
2. la netta separazione organizzativa tra le funzioni preposte all'acquisto e alla scelta del fornitore e la funzione autorizzata ad effettuare i pagamenti.
3. gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità sia alle Linee Guida UNI-INAIL sia alla normativa vigente applicabile (D. Lgs. 81/2008);
4. gestione dei rapporti gli enti pubblici di vigilanza ed autorizzatori.

In molti casi la proceduralizzazione delle attività è, inoltre, garantita dalle logiche dei sistemi informatici utilizzati dal **Gruppo Favillini**, che incorporano i flussi di processo e le rispettive attribuzioni di responsabilità, il cui rispetto è in tali casi vincolante.

Ognuno di questi sistemi contiene infatti al proprio interno, pur con diversi livelli di dettaglio:

1. flussi di processo che vincolano gli utilizzatori a seguire la successione di passaggi procedurali previsti dalla normativa interna;
2. profili di sicurezza utente, per l'accesso e l'uso del sistema, che permettono di effettuare le singole attività esclusivamente alle risorse appositamente designate;
3. specifiche modalità per la tracciatura dei dati, per cui anche a posteriori è possibile risalire alle risorse che hanno materialmente eseguito specifiche attività.

3.8 Il sistema di deleghe e procure per l'esercizio di poteri delegati.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione del **Gruppo Favillini** deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo, quali per esempio la contrapposizione di funzioni.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

Gruppo Favillini, ha conferito ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (cosiddette "Deleghe", conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa), ovvero per tramite di prassi interne.

3.9 Approvazione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il presente documento viene approvato ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta o previo parere dell'Organismo di Vigilanza quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività del **Gruppo Favillini**;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione affinché questo possa assumere le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a cura delle Funzioni interessate.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e sull'implementazione delle nuove procedure.

3.10 Piano di comunicazione al personale e sua formazione.

Per garantire l'efficacia del Modello, **Gruppo Favillini** si pone l'obiettivo di assicurare la corretta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello è affidata alle funzioni competenti che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza del **Gruppo Favillini**, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della funzione competente.

È compito del **Gruppo Favillini**, attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori e ad altre soggetti eventualmente individuati, sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

Ai fini dell'attuazione del Modello, il **Gruppo Favillini** ritiene necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute, sia nei confronti dei propri Dipendenti (già presenti in azienda o di nuovo inserimento) sia dei Fornitori, Consulenti e delle Controparti in genere che con la stessa intrattengono rapporti, di qualsiasi natura.

I contenuti dell'attività di formazione ed informazione sono curati dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, se necessario, del supporto di altre risorse interne o esterne al **Gruppo Favillini** partecipare all'attività di formazione è obbligatorio e l'inosservanza di tale obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare oltre a costituire elemento di valutazione negativa della performance individuale.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello con riferimento ai contenuti del D. Lgs. 231/2001 ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene resa disponibile una copia del documento sui portali intranet e sui siti web del **Gruppo Favillini**.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti, e collaboratori e per la loro formazione.

A. Comunicazione e formazione a dipendenti e organi direzionali

Con riguardo al personale dipendente, compresi i neo-assunti, e gli organi direzionali è prevista un'attività formativa e informativa basata su:

- Comunicazione tramite *e-mail o consegna cartacea* al momento dell'adozione del Modello: invio a tutti i dipendenti in organico di una informativa da parte della Direzione per comunicare che il **Gruppo Favillini** si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, allegando copia del Modello stesso.
- Consegna ai nuovi dipendenti della documentazione sopra descritta, e inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione dedicata al D. Lgs 231/2001 ed alle caratteristiche del Modello adottato.
- Presentazione in aula a beneficio dei responsabili operativi del **Gruppo Favillini** nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i destinatari sull'importanza attribuita dal **Gruppo Favillini** all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili; si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'ODV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
 - Sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato (sensibili ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001) dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dal **Gruppo Favillini**.
 - Adeguamento formativo sulla base di aggiornamenti del Modello e specifiche esigenze ad esempio su tematiche di particolare interesse (introduzione di nuovi reati, attività sensibili particolarmente rilevanti etc...)

B. Comunicazione e informazione a clienti, fornitori, collaboratori, consulenti e partner

Per i soggetti esterni destinatari del Modello, il **Gruppo Favillini** prevede apposite forme di comunicazione dei contenuti del Modello attraverso:

- Inserimento di specifica clausola contrattuale, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso;
 - di condizione risolutiva in caso di inosservanza della medesima.

4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti illeciti in generale, ed in particolare quelli che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D. Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico del **Gruppo Favillini**;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni particolari contenute nelle Parti Speciali, le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere dei Consigli di Amministrazione delle singole società appartenenti al **Gruppo Favillini**;
- alle direttive dell'Amministratore Delegato delle singole società appartenenti al **Gruppo Favillini**.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono, altresì, ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative del **Gruppo Favillini**, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

5. 5.ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza esterno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è scelto tra soggetti qualificati, provvisti dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale del **Gruppo Favillini**.

In tema di professionalità, nell'Organismo di Vigilanza saranno presenti almeno:

- competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze gestionali: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
- competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n 231/2001 a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-bis e 187-ter del TUF;
- sussistenza di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septies e decies c.c.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non

definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non ricoprano alcuna specifica funzione operativa all'interno del **Gruppo Favillini**, ovvero non essere in relazione di parentela con dipendenti, dirigenti o responsabili appartenenti ad aree di business aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con il **Gruppo Favillini** che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento del compenso.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, il **Gruppo Favillini**, ha ritenuto di istituire un Organismo di Vigilanza di natura monocratico esterno, con le caratteristiche di cui sopra.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e ai soggetti referenti.

All' Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è in ogni caso rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento delle proprie attività, che comunica al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, potrà avvenire soltanto mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre la sospensione dalle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.

5.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di vigilanza e osservanza sul funzionamento del Modello e cura dell'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- proposta dell'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Organismo può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate ricorrere a collaborazioni esterne specialistiche.

5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi del Gruppo Favillini

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione delle Società e Collegio Sindacale, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali modifiche/integrazioni del Modello e alle violazioni accertate, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

Allo stesso Organo l'OdV ha l'obbligo di comunicare annualmente il proprio piano di lavoro svolto.

L'Organismo di Vigilanza del **Gruppo Favillini**, si riunisce almeno con cadenza trimestrale.

Fermi restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

Il Collegio Sindacale, per l'affinità professionale e i compiti che gli sono attribuiti dalla legge, è uno degli interlocutori privilegiati e istituzionali dell'OdV. I Sindaci, al fine di valutare l'adeguatezza dei sistemi di controllo interno, devono essere sempre informati dell'eventuale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e di eventuali carenze del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ad ogni incontro svolto predispone una relazione scritta riepilogativa delle seguenti specifiche informazioni:

- il numero delle riunioni svolte;
- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo di riferimento;
- eventuali disallineamenti tra le prassi operative e le disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i risultati delle verifiche sulle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello;
- una valutazione generale sull'idoneità del Modello e sull'effettività/efficacia del sistema di prevenzione in atto;
- le eventuali proposte di modifica/integrazione del Modello;
- un rendiconto delle eventuali spese sostenute;
- eventuali segnalazioni ricevute.

5.4 Reporting all'Organismo di Vigilanza: flussi informativi e segnalazioni

Gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si riferiscono a:

- informazioni, dati, notizie, documenti che consentano all'OdV di poter svolgere la propria attività di controllo;

- segnalazioni in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità del **Gruppo Favillini** ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sono soggetti a tali obblighi tutti i destinatari del Modello.

Per ciascuna "area a rischio reato" saranno identificati uno o più "Responsabili Interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi periodici definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

L'OdV stabilisce la tipologia qualitativa e quantitativa di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere unitamente alla periodicità e modalità di dette comunicazioni.

In ogni caso, al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati del D. Lgs. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti ai fini dei Processi Sensibili, ovvero di impatto sul tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es.: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- la documentazione relativa a tutti i rapporti tra le singole funzioni e i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, limitatamente alle Operazioni Sensibili così come definite nel Modello;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio delle Società del **Gruppo Favillini**;
- le adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

All'OdV dovrà comunque essere trasmessa ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Tali flussi informativi possono essere comunicati all'OdV attraverso l'utilizzo indifferente dei seguenti canali:

- posta elettronica, inviando email all'indirizzo odv@grafichefavillini.it
- posta elettronica whistleblowing Grafiche Favillini S.r.l.: segnalazioni@grafichefavillini.it

- posta elettronica whistleblowing Ideagrafica S.r.l.: segnalazioni@ideagrafica-srl.com
- utilizzando la piattaforma Whistleblowing – disponibile su entrambi i siti web aziendali: www.favillini.it – www.ideagrafica-srl.com;
- posta ordinaria / raccomandata con la dicitura “**riservato**”, all’indirizzo:

Grafiche Favillini S.r.l. - Organismo di Vigilanza 231: Via G. March 2 - 57121 Livorno (LI)

Ideagrafica S.r.l. – Organismo di Vigilanza 231: Via Bruno Buozzi 1/3 - 20060 Liscate (MI)

Sono tenuti a tali segnalazioni i dirigenti e/o i responsabili di processo che si trovano a gestire le operazioni in oggetto a causa di situazioni eccezionali, dovute a una peculiarità specifica dell’operazione sensibile o a esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza.

L’assolvimento degli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte di quest’ultimo non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

5.5 Whistleblowing

Introduzione del whistleblowing in Italia

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 291 la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (di seguito, “Legge”), che è stata adottata, dopo un iter legislativo avviato nel 2015, con l’intento di riformare la materia del whistleblowing nel settore pubblico e in quello privato, sopperendo così a uno scenario definito dalla Commissione Europea dal “carattere piuttosto generico e non esaustivo”.

Per quanto attiene al settore privato, la Legge ha previsto l’integrazione dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dovranno essere integrati al fine di prevedere, inter alia, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall’obbligo – previsto dall’art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del D. Lgs. 231/2001 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti 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”.

Il 16 dicembre 2019 è stata pubblicata la Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing. Gli obiettivi della Direttiva Europea sul Whistleblowing sono:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo.

Il 9 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legislativo recante attuazione della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing e la nuova legge italiana sul Whistleblowing (D. Lgs. n. 24) è entrata ufficialmente in vigore.

5.6 Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di violazione del Modello

Gruppo Favillini, nell'ambito dell'istituto del Whistleblowing – oggetto di riforma ad opera del D. Lgs. n. 24/2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e nazionali –, ha implementato un canale interno, gestito dall'Organismo di Vigilanza, volto alla segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità del **Gruppo Favillini** riscontrati durante la propria attività lavorativa/professionale, godendo di un sistema protezionistico basato sulla tutela della riservatezza e sul divieto di applicazione di misure ritorsive nei confronti del soggetto segnalante.

Per effettuare le segnalazioni contemplate dal menzionato D. Lgs. 24/2023, **Gruppo Favillini** ha messo a disposizione di tutti i soggetti legittimati l'utilizzo di una specifica piattaforma informatica denominata WallBreakers (basata sul sistema GlobalLeaks) raggiungibile digitando il link www.favillini.it e/o www.ideagrafica-srl.com, piattaforma conforme ai dettami del D. Lgs. 24/2023 nonché alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC.

Per tale materia si rimanda alla Policy Whistleblowing implementata dal **Gruppo Favillini** disponibile nella pagina dedicata Whistleblowing sui siti web aziendali delle società del **Gruppo Favillini**.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato, è citato nel Codice Etico del **Gruppo Favillini** e regolamentato da specifica procedura Whistleblowing implementata. Inoltre, ai sensi del comma 2-ter del D. Lgs. 24/2023, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'ANAC. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

Le segnalazioni, anche in forma anonima, potranno essere effettuate, tramite le seguenti modalità:

- posta elettronica whistleblowing Grafiche Favillini S.r.l.: segnalazioni@grafichefavillini.it
- posta elettronica whistleblowing Ideagrafica S.r.l.: segnalazioni@ideagrafica-srl.com.

6. ALLEGATI

Allegati:

- Parti Speciali;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Regolamento e statuto Organismo di Vigilanza;
- Organigramma aziendale;
- Organigramma sicurezza;
- Rapporto di Risk Assessment e Gap Analysis.

Livorno, lì 20/12/2023.

GRAFICHE FAVILLINI S.r.l.
Per il Consiglio di Amministrazione
Amministratore Delegato