

**FLY S.p.A.**

---

**Modello di organizzazione, gestione e controllo  
per la prevenzione dei reati**

(art. 6 d.lgs. 231/2001)

---

**PARTE GENERALE**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2022

---

## INDICE

### PARTE GENERALE

#### **I. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs 231/2001**

- 1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- 1.2 Sanzioni
- 1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente
- 1.4 Vicende modificative dell'ente
- 1.5 Il procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati
- 1.7 Caratteristiche del Modello organizzativo
- 1.8 Sindacato di idoneità

#### **II. Adozione del Modello da parte di Fly S.p.A.**

- 2.1 Fly S.p.A.
  - 2.1.1 Identità della Società
  - 2.1.2 Governo societario
  - 2.1.3 Assetto organizzativo
- 2.2 Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione
  - 2.2.1 Identificazione delle “*aree di rischio*”
  - 2.2.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*)
  - 2.2.3 *Gap analysis* e piano di azione (*action plan*)
  - 2.2.4 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 2.3 Adozione del Modello e sua attuazione
  - 2.3.1 In generale
  - 2.3.2 Modifiche ed integrazioni del Modello
- 2.4 Contenuto, struttura e funzione
- 2.5 Verifiche periodiche ed aggiornamento
- 2.6 Rapporti con il Codice Etico
- 2.7 Definizioni

### **III. Organismo di Vigilanza di Fly S.p.A.**

- 3.1 Organismo di Vigilanza di Fly S.p.A.
  - 3.1.1 Identificazione
  - 3.1.2 Nomina
  - 3.1.3 Requisiti e decadenza
  - 3.1.4 Rinuncia e sostituzione
  - 3.1.5 Indipendenza e revoca
  - 3.1.6 Conflitti di interesse e concorrenza
  - 3.1.7 Remunerazione e rimborsi spese
  - 3.1.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni
  - 3.1.9 Funzioni e poteri

### **IV. Flussi informativi**

- 4.1 Obblighi di informazione e segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Fly S.p.A.
  - 4.1.1 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza
  - 4.1.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (c.d. “*Whistleblowing*”)
  - 4.1.3 Linee di riporto
  - 4.1.4 Indipendenza

### **V. Piano di formazione e comunicazione**

- 5.1 Selezione e formazione del personale
  - 5.1.1 Sistema di formazione
  - 5.1.2 Programma di formazione
- 5.2 Selezione di Consulenti e *Partners*
- 5.3 Altri destinatari

### **VI. Sistema Disciplinare**

- 6.1 Principi generali
- 6.2 Definizione di “*Violazione*” ai fini dell’operatività del presente Sistema Disciplinare
- 6.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti
- 6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

- 6.5 Sanzioni nei confronti di altri soggetti
  - 6.5.1 Sanzioni nei confronti degli Amministratori
  - 6.5.2 Sanzioni nei confronti dei Sindaci
  - 6.5.3 Sanzioni nei confronti di Terzi: Clienti, Fornitori, Collaboratori, Consulenti e *Partner*
- 6.4 Garanzie inerenti al sistema di segnalazioni (c.d. “*Whistleblowing*” - art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del d.lgs. 231/2001)

## ALLEGATO

1 Dichiarazione dell’Organismo di Vigilanza

## I. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001

### 1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231<sup>1</sup>, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (in seguito anche il *“Decreto”* o il *“d.lgs. 231/2001”*), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all’entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti.

Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L’innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall’entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l’interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tali da escludere o limitare la responsabilità penale della società<sup>2</sup>.

Quanto alla tipologia dei reati per cui la società può essere chiamata a rispondere, il Decreto agli articoli da 24 a 25-*sexiesdecies* considera le seguenti fattispecie:

#### **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)**

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 della Legge 898/1986);

---

<sup>1</sup> Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha da tempo aderito, quali:

la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,  
la Convenzione, anch’essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e  
la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

<sup>2</sup> Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il d.lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione che sancisce il principio fondamentale secondo il quale *“La responsabilità penale è personale”* – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

---

## **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)**

- falsità riguardanti documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione 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.);
- installazione di apparecchiature atte 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 (635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.);
- delitti di cui all'art. 1, comma 11, del D.L. 105/2019 (c.d. "cybersicurity");

## **Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter)**

- associazione per delinquere (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Testo Unico in materia di stupefacenti – D.P.R. 309/1990);

## **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)**

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 319-bis e 321 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 (artt. 320 e 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.);

---

peculato ed abuso d'ufficio, quando i fatti offendono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314, comma 1, 316 e 323 c.p.);

traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);

## **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)**

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 dei 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 segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);

introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

## **Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis.1*)**

turbata libertà dell'industria e 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*)**

false comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-*bis* e 2622 c.c.);

impedito controllo (art. 2625 c.c.);

indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

illegale ripartizione degli utili e delle 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 (art. 2632 c.c.);  
indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);  
corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati (artt. 2635 e 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.);

### **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*)**

delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale;  
delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dalle leggi speciali;  
delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione internazionale di New York 9 dicembre 1999;

### **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1)**

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

### **Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*)**

riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);  
prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);  
pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);  
detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);  
pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);  
iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (600-*quinquies* c.p.);  
tratta di persone (art. 601 c.p.);  
acquisti ed alienazione 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 dei mercati (art. 25-*sexies*)**

- delitti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato *ex art.* 184, 185, 187-*bis*, 187-*ter*, 187-*quinquies* d.lgs. 58/98, come modificati con la Legge 18 aprile 2005 n. 62;

### **Reati Transnazionali (artt. 3 e 10 della Legge 146/2006)**

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);  
favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);  
associazione per delinquere (art. 416 c.p.);  
associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);  
riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);  
impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);  
associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico in materia doganale - D.P.R. 43/1973);



---

associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico in materia di stupefacenti – D.P.R. 309/1990);

disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d.lgs. 286/1998 - c.d. Testo Unico sull'immigrazione);

### **Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)**

omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589, comma 2, c.p.);

lesioni personali colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.);

### **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (art. 25-octies)**

- 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.);

### **Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)**

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore *ex art.* 171, primo comma, lettera *a-bis*) e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633;

### **Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25-decies)**

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

### **Reati ambientali (art. 25-undecies)**

- inquinamento ambientale doloso (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale doloso (art. 452-quater c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposi (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- delitti associativi finalizzati a commettere un delitto contro l'ambiente (art. 452-octies c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- tutela delle specie animali e vegetali selvatiche protette (artt. 727-bis e 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, d.lgs. 152/06);
- attività di gestione rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 4, 5 e 6 d.lgs. 152/06);
- bonifica di siti (art. 257, commi 1 e 2 d.lgs. 152/06);
- trasporto di rifiuti con certificato di analisi falso o che riporta false indicazioni (art. 258, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/06);
- emissioni in atmosfera (art. 279, comma 5, d.lgs. 152/06);

- tutela delle specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi (Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- tutela dell'ozono (art. 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549);
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202);

### **Reati in materia di immigrazione (art. 25-duodecies)**

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis del d.lgs. 286/1998, c.d. Testo Unico sull'immigrazione);

### **Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)**

- delitti in materia di razzismo e xenofobia (art. 3, comma 3-bis della Legge 13 ottobre 1975, n. 654);

### **Reati in materia di competizioni sportive (art. 25-quaterdecies)**

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401);

### **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)**

- dichiarazione fraudolenta (ai fini IVA ed IRES) mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 commi 1 e 2-bis del d.lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta (ai fini IVA ed IRES) mediante altri artifici (art. 3 del d.lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o dell'IVA (art. 8 commi 1 e 2-bis del d.lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui è obbligatoria la conservazione al fine di evadere le imposte sui redditi o l'IVA o di consentire l'evasione a terzi (art. 10 del d.lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art.11 del d.lgs. 74/2000);
- illeciti tributari di cui agli artt. 4, 5 e 10-*quater* del d.lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di Euro);

### **Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)**

- illeciti penali di cui al D.P.R. 43/1973 (Testo Unico in materia doganale);

### **Reato di cui all'art. 23 d.lgs. 231/2001**

- inosservanza delle sanzioni interdittive.

## **1.2 Sanzioni**

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di euro)<sup>3</sup> e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione, il divieto di pubblicità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da

<sup>3</sup> La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,00= ad un massimo di Euro 1549,00=. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito<sup>4</sup>.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo<sup>5</sup>, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.<sup>6</sup>.

In particolare, per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma 1, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte<sup>7</sup> per l'ente - il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività<sup>8</sup> o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'articolo 17 del Decreto prevede, inoltre, l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei (cfr. successivo paragrafo 2.3) e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Gli articoli 9-10 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), hanno previsto, infine, l'istituzione presso il casellario giudiziale centrale dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o ad altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili, che rimangono - quindi - iscritti per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, sempre che negli stessi periodi non venga commesso un ulteriore illecito amministrativo.

### 1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

<sup>4</sup>A ciò si aggiunge sempre la confisca del vantaggio economico tratto dalla società come conseguenza del reato, confisca che può essere applicata dal giudice per equivalente, a valere su qualsiasi bene o conto aziendale e, in taluni casi, la pubblicazione della sentenza di condanna.

<sup>5</sup> Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica".

<sup>6</sup> Tale disposizione "prevede una riduzione della pena nel caso in cui il colpevole volontariamente impedisca l'evento del reato. A differenza dell'istituto penalistico, il recesso attivo dell'ente non comporta una mera attenuazione del regime sanzionatorio, bensì costituisce una vera e propria causa di esclusione della responsabilità".

<sup>7</sup> Cfr. l'articolo 16 del d.lgs. 231/2001 che prevede l'ipotesi della sanzione interdittiva applicata in via definitiva.

<sup>8</sup> Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione, o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da determinati soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale<sup>9</sup> rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti<sup>10</sup>.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Per quanto attiene al luogo di commissione dei reati rilevanti, merita segnalare che secondo l'art. 4 del Decreto l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.<sup>11</sup>

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (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).<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Si considera soggetto in posizione "apicale" colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (ad esempio, il Presidente della società), di amministrazione o direzione (ad esempio, gli Amministratori ed i Direttori Generali); resta inteso che le funzioni di cui ai punti precedenti possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il Direttore di una filiale o di una divisione). Inoltre, si considera in posizione apicale colui che esercita la gestione e il controllo dell'ente, anche di fatto (ad esempio, l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione).

<sup>10</sup> Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente.

<sup>11</sup> L'art. 4 del d.lgs. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

<sup>12</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*sexiesdecies* 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*;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### 1.4 *Vicende modificative dell'ente.*

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001)<sup>13</sup> ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma che *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-*bis*, primo comma, c.c.)<sup>14</sup> e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

<sup>13</sup> Art. 8 del d.lgs. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente - 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'ammnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'ammnistia."

<sup>14</sup> Art. 2504-*bis* c.c.: "Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."



Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto<sup>15</sup>, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito<sup>16</sup>. L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>17</sup>.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001)<sup>18</sup>, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.<sup>19</sup>; il cessionario, nel caso di

---

<sup>15</sup> Art. 11 del d.lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. 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. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. (...)".

<sup>16</sup> La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...), che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in executivis a norma dell'articolo 78".

<sup>17</sup> Art. 32 d.lgs. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

<sup>18</sup> Art. 33 del d.lgs. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda".

<sup>19</sup> Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta - L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## 1.5 Procedimento di accertamento dell'illecito.

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

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo<sup>20</sup>. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo<sup>21</sup>; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001)<sup>22</sup>.

## 1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro

<sup>20</sup> Art. 38, comma 2, d.lgs. 231/2001: *“Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, n.d.r.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.”* Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del d.lgs. 231/2001, ai sensi del quale *“Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità”* (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

<sup>21</sup> *“La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo”*; così Ceresa- Gastaldo, *Il “processo alle società” nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24.

<sup>22</sup> *“Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo”* (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti, cit.*, 282 s.).

aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello organizzativo avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2, 17, comma 1, lettera b) del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del Decreto stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

## 1.7 Caratteristiche del Modello organizzativo

All'art. 6, comma 2, del Decreto il legislatore individua una serie di "esigenze" alle quali i Modelli di organizzazione devono rispondere:

- a) devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività "sensibili" o "a rischio-reato");
- b) devono prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) devono individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne, poi, nello specifico i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto), il richiamo va inevitabilmente fatto anche all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), atteso che vi è un problema interpretativo in ordine al rapporto esistente tra i Modelli di organizzazione, gestione e controllo (cosiddetti *compliance programs*) previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, basate già su di una articolata "procedimentalizzazione" volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro.

La norma di raccordo tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della "salute e sicurezza sul lavoro" è, come detto, l'art. 30 del d.lgs. 81/2008, con il quale il legislatore stabilisce in modo puntuale quali sono le caratteristiche che il Modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* ed i Modelli di organizzazione e gestione.



---

Infatti, solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di “governo del rischio”.

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall’art. 6, comma 2 lett. a) e dall’art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d’altronde porre in evidenza quali sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche (c.d. “*attività sensibili*”) e, quindi, i profili delle medesime attività che postulano la necessaria osservanza della legge e la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le pertinenti disposizioni normative di prevenzione.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il Modello organizzativo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro e/o malattie professionali o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle Società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-*septies*, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della Società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di salute e sicurezza e, in particolare, l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- “a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate”.*

È pertanto necessario che la Società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure ovvero dei protocolli cautelari idonei a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciando, con apposita registrazione, l’avvenuta effettuazione dell’attività di controllo (art. 30, comma 2, d.lgs. 81/2008).

Al pari, è necessario che il Modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

“*Organizzare la sicurezza*” - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l’adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividano il lavoro ripartendosi i compiti.

La Società - quindi - in relazione alla natura, alle dimensioni ed al tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare – dal punto di vista funzionale – le attività di gestione dei profili attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3, d.lgs. 81/2008).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore, riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. eventuali delegati funzionali del datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetti al primo soccorso, addetti alla gestione delle emergenze, etc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il Modello organizzativo “*legale*” in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4, d.lgs. 81/2008).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l’adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull’effettività del Modello (ovvero verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il Modello quando “*siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico*” (art. 30, comma 4, secondo periodo, d.lgs. 81/2008).

In conseguenza di quanto sopra, **Fly S.p.A.** (in seguito anche “*Fly*” o la “*Società*”) ha adottato un proprio Sistema di Gestione Integrato “*Sicurezza ed Ambiente*”, conforme - per gli aspetti legati alla “*salute e sicurezza sul lavoro*” - ai requisiti di cui alla norma UNI ISO 45001:2018 ed in linea, per quanto attiene agli aspetti ambientali, ai principali requisiti della UNI ISO 14001:2015, oltre che un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla ISO 9001:2015, i quali costituiscono - a tutti gli effetti - parte integrante e sostanziale del presente Modello organizzativo che è - quindi - in linea con le indicazioni espressamente date dall’art. 30 del d.lgs. 81/2008.

In tal senso, si fa presente come il comma 5 dell’art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli di organizzazione definiti conformemente “*... al British Standard OHSAS 18001:2007*” (ora sostituito dalle norme UNI ISO 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di cui al predetto articolo, per le parti corrispondenti.

## **1.8 Sindacato di idoneità**

L’accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sul Modello organizzativo adottato.

Il sindacato del giudice circa l’astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “*prognosi postuma*”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l’illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

---

In altre parole, va giudicato “*idoneo a prevenire i reati*” il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, poteva e doveva essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## II. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FLY S.P.A.

### 2.1 Fly S.p.A.

#### 2.1.1 Identità della Società

Fly S.p.A., con sede a Grigno (TN), è una società del Gruppo Forgital nata nel 2008 dall’esigenza di creare uno stabilimento altamente tecnologico e specializzato nella finitura di componenti in leghe leggere, leghe metalliche e superleghe destinati ad impieghi critici nei mercati aeronautico, aerospaziale ed energetico.

Si tratta, quindi, di un’officina meccanica di nuova generazione che coniuga competenze, *know-how* e abilità all’avanguardia per innovare i processi di *engineering* e di lavorazione meccanica di componenti destinati ai settori industriali sopra richiamati.

Le attività di Fly consentono di completare la filiera di Forgital Italy S.p.A. (capogruppo del Gruppo Forgital), permettendo il passaggio dalla fornitura di componenti a quella di insieme di componenti finiti ed assemblati, destinati ai principali gruppi dell’industria aeronautica e aerospaziale nel mondo.

In particolare, l’oggetto sociale di Fly è la progettazione, la produzione e la vendita di componenti finiti di leghe metalliche per l’industria meccanica, energetica, aeronautica ed aerospaziale nonché l’effettuazione di lavorazioni meccaniche di precisione, trattamenti termici, saldatura e trattamenti di finitura superficiale. La Società, per il raggiungimento dell’oggetto sociale, e quindi, con carattere meramente funzionale e, per ciò, assolutamente non in via prevalente e del tutto accessoria e strumentale, con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico e comunque nel rispetto dei divieti e dei principi portati dalle leggi applicabili, può compiere tutte quelle operazioni immobiliari, mobiliari, finanziarie, commerciali ed industriali ritenute utili per il raggiungimento dello scopo sociale, compreso il ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, con banche e con società o privati e la concessione di finanziamenti e garanzie in genere, anche a titolo gratuito, sia nel proprio interesse che a favore e/o nell’interesse di terzi, anche non soci.

Fly opera secondo precisi *standard* internazionali. Le certificazioni raggiunte dall’azienda sono sia di sistema (quali il “*Quality Management System Requirements for Aviation, Space and Defence*” ed il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro), che di processi speciali, quali Controlli Non Distruttivi, Processi Chimici, Saldatura e Trattamento Termico.

Sia il personale che i processi produttivi di Fly sono costantemente qualificati da parte dei clienti del settore aeronautico.

La struttura organizzativa della Società è riportata in appositi “*Organigrammi*” pubblicati all’interno del gestionale di Gruppo Forgital (“*NILO*”), cui si rimanda nella versione da ultimo aggiornata.

#### 2.1.2 Governo societario

La Società è amministrata, secondo il sistema tradizionale, da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero minimo di 3 (tre) ad un numero massimo di 5 (cinque) membri, anche non Soci.

Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito all’atto di nomina e comunque non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della loro carica. Si applica in ogni caso il disposto di cui all’art. 2385 c.c..

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'Assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla successiva assemblea.

Qualora venga meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'Assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'Assemblea dei Soci per la sostituzione degli amministratori mancanti. Gli amministratori così nominati scadono insieme a quelli in carica all'atto della loro nomina.

Il venire meno della sussistenza dei requisiti di legge costituisce causa di decadenza dell'amministratore (rif. art. 2382 c.c.).

Gli amministratori sono tenuti all'osservanza del divieto di concorrenza sancito dall'art. 2390 c.c., salvo diversa disposizione assembleare.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima adunanza successiva alla sua nomina, elegge tra i propri componenti il Presidente, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, e può eleggere inoltre un Vice Presidente che sostituisca il Presidente nei casi di assenza e di impedimento.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i Consiglieri.

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente all'Organo Amministrativo, il quale compie tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge e dallo statuto.

Il Consiglio si raduna nel luogo indicato nell'avviso di convocazione, nella sede sociale o altrove, tutte le volte che ciò sia ritenuto necessario dal Presidente, dal Collegio Sindacale o quando ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei suoi componenti.

La convocazione viene fatta mediante avviso inviato agli aventi diritto e dagli stessi ricevuto almeno 5 (cinque) giorni prima di quello fissato per l'adunanza o, in caso di urgenza, almeno 3 (tre) giorni prima. L'avviso di convocazione può essere redatto su qualsiasi supporto (cartaceo o magnetico) e può essere spedito con qualsiasi mezzo che sia idoneo a garantire la prova dell'avvenuto ricevimento entro gli anzidetti termini.

In mancanza delle formalità suddette il Consiglio d'Amministrazione si reputa regolarmente costituito quando siano presenti tutti gli amministratori in carica ed i Sindaci Effettivi.

Il Consiglio è validamente costituito con la presenza della maggioranza degli amministratori in carica e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei Consiglieri presenti. In caso di parità di voti dei presenti, non si ritiene preponderante il voto del Presidente della seduta.

Il Consiglio può riunirsi e validamente deliberare anche mediante mezzi di telecomunicazione, purché sussistano le condizioni e le garanzie di cui all'art. 19 dello Statuto della Società.

Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente, dal Vicepresidente, se nominato, ovvero dall'amministratore più anziano in carica.

Delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sarà fatto constare mediante verbale steso su apposito registro e firmato dal Presidente della seduta e dal Segretario.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria straordinaria della Società, esclusi solo quelli che la legge o lo Statuto della Società riservano all'Assemblea. Può nominare Direttori Generali, direttori, institori e procuratori per determinati atti o categorie di atti.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinandone i poteri e la relativa remunerazione così

come può disporre che venga costituito un Comitato Esecutivo, nel rispetto - comunque - di quanto previsto dallo Statuto della Società.

### 2.1.3 Assetto organizzativo

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto più "Organigrammi", debitamente pubblicati all'interno del gestionale di Gruppo Forgital ("NILO"), nei quali ha schematizzato il proprio assetto organizzativo e a cui si rinvia nella versione da ultimo aggiornata.

Negli Organigrammi sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Gli organigrammi sono costantemente verificati ed aggiornati, nonché diffusi all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura della funzione delle risorse umane.

L'attuale assetto organizzativo della Società è strutturato come segue.

Al Presidente riportano le seguenti direzioni e funzioni:

- direzione di stabilimento (*Operations Director*). Quest'ultimo riporta – funzionalmente – anche al COO (*Chief Operating Officer*) di Gruppo;
- direzione finanziaria (*Chief Financial Officer – CFO*);
- direzione risorse umane (*HR Director*);
- direzione Qualità (*Quality Sistem Director*)

Alla Direzione Operations riportano le seguenti funzioni:

- Ambiente, Salute e Sicurezza (*Environment, Health & Safety - EHS*)
- Processi Speciali (*Special Processes*)
- Ingegneria e Qualità del Prodotto (*Engineering & Product Quality*)
- Responsabile di Produzione (*Production Manager*)
- Responsabile dei Materiali (*Material Manager*)
- Manutenzione ed Infrastrutture (*Facility and Maintenance*)
- Miglioramento ed Analisi dei Processi (*Work Analysis and Process Improvement*).

Alla Direzione Finanziaria fa capo la funzione contabilità (*accounting*), il controllo di gestione (*controller*) e la funzione SAP.

## 2.2 Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione

Il presente documento, in attuazione dell'art. 6 del Decreto, disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo di **Fly**, finalizzato ad evitare la commissione dei reati di cui al Decreto considerati rilevanti per la Società (rif. Parte Speciale del Modello) da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'adozione di un Modello organizzativo ai sensi del Decreto, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Fly, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*,

dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società aumentano infatti la fiducia e l'ottima reputazione di cui essa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto, Fly ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

In particolare la Società si è dotata di un proprio Sistema di Gestione Integrato "*Sicurezza ed Ambiente*", conforme – per la parte riferita alla "*salute e sicurezza sul lavoro*" - ai requisiti di cui alla norma UNI ISO 45001:2018 ed in linea, per quanto attiene agli aspetti ambientali, ai principali requisiti di cui alla UNI ISO 14001:2015 e di un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla ISO 9001:2015 che costituiscono - a tutti gli effetti - parte integrante e sostanziale del presente Modello organizzativo e che sono in linea – anche - con le indicazioni espressamente date dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

Il Sistemi di Gestione della Società sopra rappresentati si traducono in un complesso organico di azioni che, coinvolgendo tutte le funzioni ed i reparti aziendali interessati, si prefiggono il miglioramento - tra gli altri – anche dei livelli di sicurezza e di prevenzione ambientale propri dell'azienda, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è data ed assicurando – come preconditione - il rispetto delle vigenti normative e la prevenzione del c.d. "*rischio-reato*".

Per il tramite degli strumenti organizzativi, gestionali e di controllo sopra richiamati, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione di appositi "*protocolli cautelari preventivi*", la conformità dei propri comportamenti a quelli che sono gli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Inoltre, e sempre nell'ambito degli *standard* di comportamento adottati dalla Società per la prevenzione del c.d. "*rischio reato*", si fa presente che le regole che Fly ha adottato per disciplinare il proprio operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, altresì, nella seguente documentazione:

- Statuto Sociale;
- Codice Etico di Fly.

Il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di Fly di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo al perseguimento delle finalità di cui al Decreto, è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione (*action plan*);
- fase 4: disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase del progetto.

## **2.2.1. Identificazione delle "aree di rischio".**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti per la Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "*sensibili*" (c.d. "*aree di rischio*").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa di Fly, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.



La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Qui di seguito sono quindi elencate le attività svolte nella fase 1:

- identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento (c.d. “*aree di rischio-reato*”) e individuazione preliminare – all'interno di tali aree di intervento - dei processi e delle “*attività sensibili*” che potevano avere un impatto rispetto ai reati *ex d.lgs. 231/2001* considerati rilevanti per l'organizzazione ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché
- identificazione dei responsabili dei “*processi/attività sensibili*”, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei “*processi/attività sensibili*” e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

### 2.2.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*).

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione delle “*attività sensibili*” precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni “*processo/attività sensibile*” individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato *ex d.lgs. 231/2001* considerati rilevanti dalla Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con le *persone chiave* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire, per ogni “*attività sensibile*”, i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

La fase 2 è stata caratterizzata dall'esecuzione di interviste strutturate con le *persone chiave*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nella fase precedente, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari/attività svolte;
- le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;
- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.

### 2.2.3 Gap analysis e piano di azione (*action plan*).

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati *ex d.lgs. 231/2001* considerati rilevanti dalla Società ai fini della

responsabilità amministrativa degli enti e ii) delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, Fly ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001, da doversi leggere in coordinato con quanto previsto – anche - dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 per la parte specificamente riferita ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

## **2.2.4 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.**

Scopo della fase 4 è stata la definizione del Modello organizzativo di Fly ai sensi del Decreto (in seguito anche il "*Modello*"), articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei reati considerati rilevanti dalla Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni Decreto, alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative ed a quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 sui modelli volti a prevenire i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

## **2.3 Adozione del Modello e sua attuazione**

### **2.3.1 In generale**

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato formalmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Fly, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle "*attività sensibili*", finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati considerati rilevanti dalla Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Fly attua in modo efficace il presente Modello nell'ambito della propria organizzazione.

### **2.3.2 Modifiche e integrazioni del Modello**

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Fly.

È peraltro riconosciuta al Presidente e/o all'Amministratore Delegato di Fly la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale futura variazione di riferimenti normativi).

## **2.4 Contenuto, struttura e funzione**



Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto nonché delle linee guida elaborate da Confindustria e, per quanto concerne i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, delle indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008. Lo stesso recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle “aree di rischio-reato” e delle “attività sensibili” nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati rilevanti dalla Società ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- previsione di standard di controllo in relazione alle “attività sensibili” individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello organizzativo della Società;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi “da” e “verso” l’Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso;
- programma di verifiche periodiche sulle “attività sensibili” e sui relativi *standard* di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l’idoneità del Modello a prevenire i reati *ex d.lgs. 231/2001* considerati rilevanti dalla Società, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee-guida:

l’organizzazione deve stabilire *standard* e procedure di controllo, rivolte al personale, che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;

l’organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva – o avrebbe potuto conoscere, mediante l’esercizio della ordinaria diligenza – la propensione a svolgere attività illegali;

l’organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace *standard* e procedure a tutto il personale, ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spiegano in termini pratici cosa è richiesto;

l’organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l’effettiva aderenza agli *standard*, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di *auditing* ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all’interno dell’organizzazione), senza timore di ritorsioni (c.d. “*whistleblowing*” – art. 6, comma 2-*bis*, d.lgs. 231/2001);

gli *standard* devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza oppure perché responsabili di aver dato corso ad atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi ha segnalato una violazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L’adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell’efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;

dopo avere scoperto una violazione, l’organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l’avverarsi di

violazioni similari in futuro; ciò comprende qualunque necessaria modifica al Modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di leggi.

Il Modello consta di (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e di (ii) una Parte Speciale, relativa alle tipologie di reato ex d.lgs. 231/2001 considerate rilevanti dalla Società.

Il Modello identifica le “*aree*” in cui più alto è il rischio di commissione di reati ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle “*attività sensibili*”, da svolgersi anche in via preventiva.

L’individuazione delle aree a rischio-reato e la procedimentalizzazione delle “*attività sensibili*” consente (i) di sensibilizzare dipendenti e *management* sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) di esplicitare la ferma condanna, da parte di Fly, di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) di sottoporre tali aree a rischio-reato ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

## 2.5 Verifiche periodiche ed aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell’Organismo di Vigilanza di Fly (come definito ed identificato nel successivo paragrafo 3.1), il quale anche attraverso l’accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza di Fly:

vigila sul funzionamento ed osservanza del Modello;

presenta periodicamente (su base semestrale) al Consiglio di Amministrazione di Fly una relazione sullo stato di attuazione ed efficacia del Modello;

sulla base di quanto sopra, suggerisce eventuali proposte di modifica del Modello, da sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione di Fly;

verifica l’attuazione e l’efficacia del Modello di Fly a seguito delle modifiche ad esso apportate.

## 2.6 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico di Fly. Tale Codice Etico costituisce, in ogni caso, parte integrante e sostanziale del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione fatto proprio da Fly.

In particolare, il Codice Etico di Fly rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società ha definito con chiarezza i valori ed i principi che devono guidare l’azione di Fly, all’interno della propria struttura come all’esterno, nei confronti di dipendenti, Clienti, Fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società). Il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal d.lgs. 231/2001 o dalla normativa vigente.

## 2.7 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

“**Clienti**” significa i soggetti, diversi dalle Società del Gruppo Forgital, che hanno stipulato con Fly un contratto per l’appalto di opere o lavori o, ancora, per la fornitura di beni o servizi da parte di Fly;

---

<b>“Codice Etico”</b>	significa il Codice Etico di Fly, come di volta in volta integrato, aggiornato o modificato;
<b>“Collaboratori”</b>	significa i soggetti che intrattengono con Fly rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento) e le prestazioni di lavoro occasionale;
<b>“Consulenti”</b>	significa i consulenti esterni incaricati di assistere Fly nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
<b>“Decreto”</b>	o <i>“d.lgs. 231/2001”</i> significa il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa degli enti;
<b>“Destinatari”</b>	significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Clienti, i Fornitori, i Consulenti e i Partner;
<b>“Dipendenti”</b>	significa i soggetti che intrattengono con Fly un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a domicilio e a termine o a tempo parziale nonché i lavoratori in distacco;
<b>“Esponenti Aziendali”</b>	significa, come di volta in volta in carica, il Presidente, gli Amministratori Delegati, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nonché i membri degli altri organi sociali di Fly eventualmente istituiti ai sensi dell’art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Fly, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
<b>“Fornitori”</b>	significa i soggetti, diversi dalle Società del Gruppo Forgital, che hanno stipulato con Fly un contratto per l’appalto di opere o lavori o, ancora, per la fornitura di beni o servizi in favore di Fly;
<b>“Gruppo”</b>	Gruppo Forgital;
<b>“Modello”</b>	significa il modello di organizzazione, gestione e controllo di Fly ed in particolare il presente documento (costituito da una Parte Generale ed una Parte Speciale) con i suoi allegati e i suoi successivi aggiornamenti, unitamente a tutto il sistema di controlli in esso richiamato e/o previsto

(principi di controllo, procedure, protocolli cautelari, istruzioni, circolari ed altri documenti);

“Organismo” significa l’Organismo di Vigilanza di Fly dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del paragrafo III della Parte Generale del presente Modello;

“Partner” significa i soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con Fly di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, *sponsor* o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con Fly, consorzi di ogni genere di cui sia parte Fly o altri soggetti espressamente individuati come *partner* commerciali da Fly in una o più operazioni; per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Fornitori, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei *Partner*;

“Responsabili” significa ciascun responsabile di una o più funzioni all’interno di Fly, in conformità all’organigramma della Società come di volta in volta vigente;

“Fly” o “la Società” significa Fly S.p.A.

### III. ORGANISMO DI VIGILANZA DI FLY S.P.A.

#### 3.1 Organismo di Vigilanza di Fly S.p.A.

##### 3.1.1 Identificazione

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del Decreto stesso, se l’organo dirigente ha, fra l’altro:

- adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità dell’ente prevista dal Decreto.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di Vigilanza.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione adottata con il parere

favorevole del Collegio Sindacale, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o, semplicemente, "**Organismo**" o "**OdV**"), a un organismo in composizione monocratica, il cui incarico è stato affidato ad un membro esterno individuato nella persona dell'Avv. Sabrina Apicella, avvocato penalista e professionista esperto in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

L'autonomia e l'indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'Organismo ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dall'Organismo di vigilanza con riferimento all'area dei reati presi in considerazione dal presente Modello, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni delle specifiche professionalità sia dei responsabili delle varie funzioni aziendali che di consulenti esterni.

La continuità di azione è garantita dalla metodologia di informazione prevista, che risulta essere costante sia per quanto concerne i dati in ingresso che per quelli in uscita.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento, l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni.

### 3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

### 3.1.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza (ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva), è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza o membro di esso deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme all'**Allegato**, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado<sup>23</sup> con componenti del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e revisori incaricati

<sup>23</sup> Al fine di individuare la nozione di "*parenti e affini entro il 4° grado*" deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. codice civile.

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone

---

dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del Gruppo cui appartiene la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri componenti dell'Organismo (ovvero al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, in caso di Organismo monocratico) e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, Sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

---

di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).



### 3.1.4 Rinuncia e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza o il suo membro che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società e al Presidente del Collegio Sindacale.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua o loro sostituzione con deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello, se del caso.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

### 3.1.5 Indipendenza e revoca

L'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza o ai suoi membri, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "*giusta causa*" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa redazione di un programma di verifiche ovvero la sua mancata attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

In caso di nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza di un soggetto interno all'organizzazione di Fly, costituiscono "*giusta causa*" ai fini della revoca di cui sopra anche le eventuali dimissioni o licenziamento di tale soggetto, con efficacia che deve essere fatta valere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza, o di suo membro, di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "*autonomia e indipendenza*" e "*continuità di azione*" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto dalla funzione di Organismo o di suo membro, a seconda del caso. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione della Società e da esso accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

Nei casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

### 3.1.6 Conflitti di interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento ad una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione;
- oppure, in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c), c.c..

All'Organismo di Vigilanza ovvero a ciascuno dei suoi membri si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

### **3.1.7 Remunerazione e rimborsi spese**

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza o ai suoi componenti è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

### **3.1.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie all'assolvimento dell'incarico assegnato. In particolare, al fine di garantire una autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni di vigilanza ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta quanto riportato all'interno del paragrafo 3.1.3 del presente Modello.

### **3.1.9 Funzioni e poteri**

L'Organismo di Vigilanza (ovvero ogni suo componente) è individualmente titolare dei poteri di iniziativa e controllo spettanti all'Organismo stesso ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello. Tali poteri di iniziativa e controllo non sono in alcun modo limitati dalle deliberazioni o decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza, siano esse prese a maggioranza o all'unanimità dei suoi componenti.

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello rispetto ai reati ivi presi in considerazione, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;

valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001 dallo stesso presi in considerazione;



analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;

promuovere l'aggiornamento del Modello segnalando all'organo dirigente proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative;

verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni l'Organismo ha il compito di:

controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'osservanza di quanto previsto nella Parte Speciale del presente Modello in relazione alle diverse tipologie di reati ivi considerati;

- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire, da tutto il personale, informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;

raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;

proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni;

adottare un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Fly cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

## **IV. FLUSSI INFORMATIVI**

### **4.1 Obblighi di informazione e segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Fly S.p.A.**

#### **4.1.1 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle "aree a rischio-reato" considerate rilevanti dalla Società e prese in considerazione dal presente Modello nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione dei reati. Per tale motivo, all'Organismo di Fly deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di Fly, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti sono quindi tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza della Società:

le informazioni e la documentazione prescritte nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato,

tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali,

---

ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Tali informazioni devono essere trasmesse all'Organismo utilizzando il canale informatico a ciò dedicato istituito da Fly (rif. [vigilanza\\_231\\_FLY@fly.tn.it](mailto:vigilanza_231_FLY@fly.tn.it)).

In aggiunta alle informazioni di carattere generale sopra richiamate, i soggetti in posizione apicale di Fly ed i loro sottoposti sono tenuti anche a comunicare tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti di cui vengano a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- 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 Decreto,
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria,
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto,
- eventi incidentali, quali anche emergenze di natura ambientale,
- eventi potenzialmente in grado di contaminare le matrici ambientali,
- eventi infortunistici comportanti lesioni personali aventi durata superiore a 40 giorni (anche a seguito di proroghe successive) o a carattere permanente e/o denunce per malattie professionali, anche solo presunte.

Le competenti funzioni aziendali di Fly devono, inoltre, trasmettere tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione a procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate verso i Dipendenti per violazioni del Modello e/o del Codice Etico di Fly (ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni).

#### **4.1.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (c.d. "Whistleblowing")**

In aggiunta alle informazioni di carattere generale e specifico sopra richiamate, il personale aziendale di Fly destinatario del Modello è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza della Società:

tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello e/o del Codice Etico di Fly, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni di "condotte illecite" rilevanti ai sensi del Decreto dovranno, quindi, riguardare le sole fattispecie di reato specificamente previste dal d.lgs. 231/2001 e dovranno trovare fondamento in elementi di fatto che siano, ad avviso del segnalante, "precisi" (ossia non suscettibili di diverse interpretazioni e circostanziati) e "concordanti" (ossia vi devono essere più indizi che confluiscono nella stessa direzione).

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello e/o al Codice Etico di Fly dovranno, invece, avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e/o del Codice Etico di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno dell'organizzazione.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sono, infatti, espressamente vietati dalla Società atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione come anche le condotte poste in essere in violazione delle misure di tutela del segnalante o, ancora, l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società, attraverso il "canale di segnalazioni" dallo stesso istituto con modalità informatica, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [segnalazioni.forgital@gmail.com](mailto:segnalazioni.forgital@gmail.com), idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, posto che si tratta di una casella di posta elettronica esterna ai sistemi informativi aziendali, con *password* nota al solo Organismo e a cui può accedere solo quest'ultimo.

Le modalità di gestione e registrazione delle segnalazioni riguardanti possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto ovvero violazioni del Modello e/o del Codice Etico sono previste e disciplinate in apposita procedura.

Gli obblighi di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto come anche di eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.. Il corretto adempimento dell'obbligo di segnalazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Quest'ultime sono, invece, previste dal Sistema disciplinare della Società nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante come anche nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Anche ai terzi quali *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, etc., è richiesto di effettuare una segnalazione all'Organismo qualora ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Codice Etico di Fly.

#### 4.1.3 Linee di riporto

**Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Fly riporta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Società, su base periodica (almeno semestrale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello (vedi par. 2.4).**

L'Organismo di Fly potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Fly potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno. Di regola, in caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali Organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale<sup>24</sup>, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita assemblea dei soci.

#### 4.1.4 Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta. In particolare, l'adozione di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

## V. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

<sup>24</sup> Sebbene i sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del Decreto (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

## 5.1 Selezione e formazione del personale

### 5.1.1 Sistema di formazione

L'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali di Fly e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale di Fly, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti che hanno il compito di: (i) promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico della Società, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti ivi previsti e (ii) promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda nonché sulle norme comportamentali e sui principi generali e specifici di controllo adottati dalla Società.

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e dal Codice Etico della Società e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello e del Codice Etico della Società attraverso i seguenti momenti formativi:
  - Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
    - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
    - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello e del Codice Etico, ivi descritti;
    - seminari di aggiornamento;
    - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito *intranet* aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento;
  - Altri Dipendenti e Collaboratori:
    - nota informativa interna;
    - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
    - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito *intranet* aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento ovvero su apposite bacheche.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e del Codice Etico e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii)

contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridico-penalistiche ed organizzative attinenti al Decreto.

A tali fini, deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sulla *intranet* aziendale, ove disponibile. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ai momenti formativi organizzati dalla Società.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnato o, comunque, reso disponibile - all'atto dell'assunzione - il Codice Etico della Società.

Ai componenti degli organi sociali di Fly sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico della Società e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti di entrambi i documenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello e/o al Codice Etico, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

## 5.1.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti gli Esponenti aziendali, i Dipendenti ed i Collaboratori di Fly, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello e nel Codice Etico rappresentano elementi di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Fly persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti gli Esponenti aziendali, i Dipendenti ed i Collaboratori della Società, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello ed al Codice Etico, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predispose, con il supporto anche di consulenti esterni con specifiche competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti, interventi formativi rivolti a tutti i soggetti sopra richiamati al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) ed il Modello della Società (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Codice Etico, etc.);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come “*sensibili*” ai sensi del d.lgs. 231/2001 e gli *standard* di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con test di verifica di

apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello e/o del Codice Etico.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza ha pieno accesso alle evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

## **5.2 Selezione di Consulenti e Partner**

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo di Fly è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello e del Codice Etico della Società non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di Fly in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, Fly adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica loro i principi ed i valori adottati dalla Società. Agli stessi verrà richiesto di sottoscrivere una dichiarazione con la quale attestano di essere a conoscenza dell'esistenza in Fly di un Modello organizzativo e di un Codice Etico con contestuale impegno, da parte loro, ad osservarne i contenuti per le parti che li riguardano direttamente.

## **5.3 Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello e del Codice Etico è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Fly rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgono attività di rilievo nelle "aree a rischio-reato" prese in considerazione dal Modello.

A tal fine, Fly individua – di volta in volta – le modalità e gli strumenti di comunicazione che ritiene più funzionali per favorire la conoscenza di tali documenti da parte di questi ultimi, facendo loro sottoscrivere una dichiarazione con la quale attestano di essere a conoscenza dell'esistenza in Fly di un Modello organizzativo e di un Codice Etico con contestuale impegno, da parte loro, ad osservarne i contenuti per le parti che li riguardano direttamente.

## **VI. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 Principi generali**

Fly è consapevole che la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare per la violazione delle misure cautelari contenute e/o richiamate nel Modello come anche dei principi e delle norme comportamentali previste dal Codice Etico della Società, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e), del d.lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".



Inoltre, l'art 6 al comma 2-bis, lettera d), prevede che il Modello preveda *“nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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”*

Con specifico riferimento, poi, ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro presi in considerazione dal Modello di Fly, si osserva come sia lo stesso comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 a richiedere che il Modello preveda *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole cautelari e di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti che le violazioni in questione possono determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle misure cautelari e dei principi previsti nel Modello e nel Codice Etico lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del Modello e del Codice Etico, è stato quindi predisposto da Fly un sistema disciplinare volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in essi contenute.

## **6.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Disciplinare**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce *“Violazione”* ai fini dell'operatività del presente Sistema Disciplinare:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle misure contenute nel Modello di Fly (principi di controllo, procedure, protocolli cautelari, istruzioni, circolari ed altri documenti) e nel suo Codice Etico, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nel Codice Etico, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001;
- le violazioni delle misure di tutela previste in favore del *“segnalante”* di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello o del Codice Etico, volte a garantire che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante stesso;
- l'effettuazione di segnalazioni (di cui al punto che precede) che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

## **6.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Fly degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali i contenuti del Modello e del Codice Etico rappresentano parte sostanziale ed integrante. L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di *“obbedienza”* a carico del lavoratore, dispone infatti che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello e del Codice Etico della Società costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari. È sanzionata disciplinarmente anche la mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o

renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica.

La commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 (in seguito anche "*Statuto dei Lavoratori*"), in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del rimprovero verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti<sup>25</sup>.

Fly rinvia - per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti - al C.C.N.L. del settore dell'Industria metalmeccanica.

Il vigente Contratto Collettivo regola la materia dei provvedimenti disciplinari; le previsioni ivi dettate, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le uniche disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il Modello di Fly al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari derivanti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso e dal Codice Etico della Società.

In applicazione della suddetta disciplina, si procede di seguito alla mera sussunzione dei possibili illeciti disciplinari afferenti alle violazioni del Modello e del Codice Etico nelle fattispecie ivi astrattamente previste.

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello della Società o adotti, nell'espletamento di attività nelle "*aree a rischio reato*" rilevanti per Fly, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, incorre nel provvedimento dell'ammonizione verbale, qualora si tratti di una lieve inosservanza.

Incorre, invece, nel provvedimento dell'ammonizione scritta, in caso di ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione verbale o in caso di omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse dai propri sottoposti o da altro personale, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni aziendali.

Il lavoratore, che essendo già incorso nel provvedimento dell'ammonizione scritta persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello di Fly o adotti, nell'espletamento di attività nelle "*aree a rischio reato*" rilevanti per la Società, un comportamento inosservante delle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, in misura tale da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, incorre nel provvedimento della sanzione pecuniaria.

Il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello della Società o adottando nell'espletamento di attività nelle "*aree a rischio reato*" rilevanti per Fly, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società stessa o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità delle persone e dei beni dell'azienda. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne del Modello di Fly o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "*aree a rischio reato*" rilevanti per

---

<sup>25</sup> "*L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato*". Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*, nella versione aggiornata a febbraio 2021, 71.



la Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico.

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle "aree a rischio reato" rilevanti per la Società, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni ed alle procedure interne del Modello di Fly e/o ai principi del Codice Etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, incorre nel provvedimento del licenziamento, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal lavoro, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio reato" di cui sopra, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o ai principi del Codice Etico della Società.

Resta altresì salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di Contratto Collettivo, ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure interne che delle norme comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Con particolare riferimento alla prevenzione del "rischio-reato" legato alle fattispecie delittuose previste dall'art. 25-septies del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si fa presente come – ai fini disciplinari - siano vincolanti per i lavoratori anche i principali obblighi posti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008, che – come noto – impongono ad ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro<sup>26</sup>.

Fermo restando quanto sopra detto, si precisa peraltro che ogni deliberata, o comunque dolosa, commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001 ovvero ogni violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure e protocolli cautelari interni facenti parte del Modello e nel Codice Etico, comporterà senz'altro

---

<sup>26</sup> In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ogni singolo lavoratore deve:

*a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

*b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*

*c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;*

*d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*

*e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

*f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;*

*g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;*

*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*

*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente".*

la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

I provvedimenti disciplinari sopra richiamati saranno presi in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicate saranno determinate anche in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al comportamento complessivo del lavoratore (ivi comprese le circostanze specifiche nelle quali l'infrazione ha avuto luogo), con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- c) alle mansioni del lavoratore;
- d) alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- f) all'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- g) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi interni della Società a ciò deputati.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le disposizioni contenute nel presente Sistema Disciplinare sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla funzione interna della Società a ciò deputata, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

#### **6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 da parte di Dirigenti, delle misure cautelari e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio-reato", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico ovvero, ancora, in caso di violazione delle misure di tutela previste in favore del soggetto che segnala condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o violazioni del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole, delle procedure e dei protocolli cautelari previsti dal Modello e/o dei principi di cui al Codice Etico di Fly, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un Dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

---

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto previsto sopra, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

## **6.5 Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

### **6.5.1 Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 o, comunque, di violazione delle misure cautelari di cui al presente Modello e/o dei principi del Codice Etico da parte di alcuno degli Amministratori della Società o, ancora, in caso di violazione da parte di questi delle misure di tutela previste in favore del soggetto che segnala condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o violazioni del Modello, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello e/o del Codice Etico da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto sopra devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

### **6.5.2 Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di "violazione" ai sensi del precedente paragrafo 2 o, comunque, di violazione delle misure cautelari di cui al presente Modello e/o dei principi del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale di Fly, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di tale violazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, esso è autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Collegio Sindacale (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Consiglio di Amministrazione) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata in forza di quanto sopra devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale.

#### **6.5.2 Sanzioni nei confronti di Terzi: Clienti, Fornitori, Collaboratori, Consulenti e Partner**

In caso di violazione del presente Modello o del Codice Etico di Fly da parte di lavoratori autonomi, Fornitori, Clienti, Consulenti, *Partner* o altri soggetti avente rapporti contrattuali con la Società (di seguito anche "Terzi") - per gli aspetti ad essi applicabili - Fly, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati. La risoluzione del rapporto contrattuale può comportare anche l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

A tal fine, Fly ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti che prevedono: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti (per gli aspetti ad essi applicabili) e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge e della normativa, di volta in volta applicabile, o integrare un reato ex d.lgs 231/2001; (b) il diritto per la Società di sospendere le attività dei Terzi, con diffida al puntuale rispetto del Modello e del Codice Etico come anche di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso tali soggetti Terzi, legati alla Società da un rapporto contrattuale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, a cura della funzione aziendale che vi ha provveduto.

#### **7. Garanzie inerenti al sistema di segnalazioni (c.d. "Whistleblowing" – art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del d.lgs. 231/2001)**

Relativamente alle segnalazioni circostanziate che, all'interno dell'organizzazione, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti possono fare – a tutela dell'integrità dell'ente – su condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o su violazioni del Modello e/o del Codice Etico (si veda – sul punto – quanto già riportato all'interno del precedente paragrafo 4.1.2), si precisa che la Società vieta, in modo assoluto, ogni e qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, posto in essere nei confronti del soggetto segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Eventuali condotte in tal senso saranno ritenute alla stregua di una grave violazione del Modello e del Codice Etico e saranno perseguite disciplinarmente, come sopra riportato.

Si ricorda, quindi, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sarà nullo e saranno altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sarà, inoltre, 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'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti potrà, inoltre, essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È altresì, sanzionato il comportamento di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate come anche la condotta di chi viola gli obblighi di riservatezza del soggetto segnalante. Tali condotte saranno ritenute alla stregua di una grave violazione del Modello e del Codice Etico e saranno perseguite disciplinarmente, come sopra riportato.

In tutti i casi sopra richiamati, i provvedimenti disciplinari saranno presi tenuto conto dell'entità delle condotte poste in essere e delle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, come già richiamato nei paragrafi che precedono.

**Fly S.p.A.**  
**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001**  
**Dichiarazione dell'Organismo di Vigilanza (o di ciascuno dei suoi componenti)**

Il sottoscritto,

Nome e Cognome: Sabrina Apicella

Luogo e data di nascita:

Cittadella (PD) il 19.10.1972

In relazione alla proposta di nomina quale Organismo di Vigilanza (o suo componente) di Fly S.p.A. (in seguito anche "Fly" o la "Società") ai sensi del vigente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della Società (in seguito anche il "Modello")

**dichiara**

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza (o suo componente), con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne ed ai protocolli del Modello;
- (ii) di essere dotato della professionalità e delle competenze necessarie per poter svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- (v) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre Società del Gruppo;
- (vi) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vii) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle "aree a rischio-reato" individuate nel Modello;
- (viii) di non aver intrattenuto rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- (ix) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- (x) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

**Tutto ciò premesso**, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

In fede

Luogo, data: Grigno (TN), lì 26 gennaio 2022

Firma:

