

## FUCHS LUBRIFICANTI S.p.A.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del d.lgs. 231/01

## PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 settembre 2012

Primo aggiornamento 28 marzo 2019

## 1. La Società

Le informazioni di carattere generale relative alla società Fuchs Lubrificanti S.p.A. sono riportate nella tabella seguente

Denominazione	Fuchs Lubrificanti S.p.A.
Sede Legale	Via Sebastiano Valfrè – Torino
Sede Operativa	Via Riva 16 – Buttigliera d’Asti (AT)
Registro Imprese	05179190011
Numero REA	TO - 1137216
Capitale Sociale	4.160.000, 00 interamente versato
Certificazioni	ISO 9001 – OSHAS 18001
CCNL applicato	CCNL per gli addetti all’industria chimica, chimico-farmaceutica. CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.
Posizione INPS	0701785622
Posizione INAIL	24034960 voci tariffa 722-723 / 21034961 voce tariffa 2145 / 24034478 voce tariffa 612
Sito web	<a href="http://www.fuchs.com/it">www.fuchs.com/it</a>

### 1.1. L’oggetto Sociale

La Società Fuchs Lubrificanti S.p.A. appartiene al Gruppo Internazionale Fuchs. Il Gruppo è riconosciuto a livello mondiale per i suoi lubrificanti innovativi ed i suoi prodotti specialistici per l’industria e per l’autotrazione. Fondata nel 1931 a Mannheim da Rudolf Fuchs come azienda di importazione e distribuzione di prodotti di raffinazione petrolifera ad alta qualità, la Società tedesca ha esteso il proprio settore di attività oltre i confini nazionali.

Mentre negli anni '60 Fuchs continua ad affermare la propria presenza nei mercati internazionali in cui già opera, gli anni '70 e '80 sono caratterizzati da due importanti processi di sviluppo: la specializzazione nei prodotti e l'espansione.

Oggi Fuchs conta sedi e stabilimenti produttivi in 40 paesi del mondo. Il Gruppo, che fa capo alla FUCHS PETROLUB SE, in Mannheim, è quotato nella borsa di Francoforte.

Fuchs Lubrificanti S.p.A., consociata italiana del Gruppo Fuchs, svolge la sua attività in Buttigliera d'Asti ove hanno sede lo stabilimento produttivo, il dipartimento di Ricerca e Sviluppo e le Direzioni commerciali delle Divisioni Industria ed Autotrazione. L'oggetto sociale è la preparazione, la trasformazione, la miscelazione, la produzione ed il commercio di lubrificanti per l'industria, lubrorefrigeranti, protettivi, grassi industriali, agenti distaccanti, oli destinati ad autotrazione e prodotti industriali connessi. Nello sviluppo dei prodotti la Società applica le migliori conoscenze tecniche per sviluppare prodotti che proteggano le risorse, riducano le emissioni e risultino semplici da eliminare.

Già oggi la Società fornisce lubrificanti rapidamente biodegradabili per la quasi totalità delle applicazioni.

## **1.2. Il Modello di *governance***

Il sistema di amministrazione adottato da Fuchs è un sistema monistico, con un Consiglio di Amministrazione composto da 5 amministratori.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione che non siano riservati inderogabilmente dalla legge all'assemblea degli azionisti.

Inoltre, spetta al Consiglio di Amministrazione la delibera in ordine a:

- operazioni di fusione e scissione,

- istituzione o soppressione di sedi secondarie,
- attribuzione agli amministratori della legale rappresentanza della Società,
- riduzione del capitale in caso di recesso del socio,
- adeguamenti dello statuto a disposizioni normative,
- trasferimento della sede sociale all'interno dello Stato.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo e può nominare uno o più Direttori Generali.

All'interno del CdA è stato nominato un Presidente ed un Consigliere Delegato cui sono stati conferiti alcuni poteri di gestione della Società.

Per la puntuale disamina degli stessi si rinvia a quanto contenuto negli atti ufficiali della Fuchs, in particolare a quanto indicato in visura camerale. In ogni caso, senza pretesa di esaustività, si precisa che al consigliere delegato spetta:

- la legale rappresentanza della Società, avanti ad ogni Autorità
- la gestione dei rapporti con Banche ed Istituti di credito,
- i rapporti con gli uffici doganali,
- la gestione del personale dipendente anche con qualifica dirigenziale.

I compiti di vigilanza sono esercitati da un Comitato di Controllo di Gestione, composto da 2 Consiglieri, di cui uno svolge il ruolo di Presidente.

Il Comitato verifica l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, il sistema di controllo interno e quello amministrativo e contabile. Cura altresì i rapporti con i Revisori.

Il controllo contabile è esercitato da una Società di Revisione.

### **1.3. La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe**

La struttura organizzativa riguarda le aree in cui sono suddivise le attività societarie attraverso la precisa individuazione delle funzioni preposte e delle relazioni tra i diversi settori.

La Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della società di appartenenza.

Sono state pertanto conferite procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza tenuto conto dell'organizzazione della struttura di cui il procuratore è responsabile.

Le procure sono custodite presso la sede della Società.

Fuchs verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore adottando le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la sua struttura organizzativa.

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

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

L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale dipendente, tramite apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

La Società ha nominato quattro procuratori per lo svolgimento delle diverse attività connesse al perseguimento dell'oggetto sociale di Fuchs.

Per tutti i procuratori è stato previsto che l'esercizio dei poteri conferiti avvenga

- con firma singola per il duplice limite dell'importo di Euro 5.200, 00 per operazione e della durata di sei mesi per impegno assunto
- con firma congiunta ad altro procuratore con il duplice limite di Euro 52.000, 00 per operazione e della durata di un anno per impegno assunto.

È stato altresì individuato un procuratore per la gestione dell'area amministrazione finanza e controllo, prevedendo per lo svolgimento di alcune operazioni la necessità di una preventiva disposizione scritta da parte del Consigliere Delegato.

È stata, inoltre, conferita delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 .lgs. 81/2008 per tutti gli adempimenti connessi alla normativa posta a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed a tutela dell'ambiente al Direttore di Stabilimento.

L'Organigramma Aziendale costituisce allegato del Modello organizzativo di Fuchs Lubrificanti S.p.A. (All. I).

#### **1.4. I sistemi di gestione**

La Fuchs Lubrificanti S.p.A. ha ricevuto da RINA la Certificazione di Conformità del suo Sistema di Qualità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per i propri impianti di produzione che hanno sede in Buttigliera d'Asti (AT).

La Fuchs Lubrificanti S.p.A. ha anche ricevuto la conferma dell'Attestato di Certificazione Europeo in quanto RINA partecipa alla Federazione CISQ collegata all'Associazione IQNet.

La Società ha ottenuto anche la certificazione BS OHSAS 18001:2007 "Sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro".

In particolar modo per quanto concerne gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.lgs. 81/08 viene sin da subito richiamato il sistema di certificazione BS OHSAS 18001:2007, per gli effetti di cui al comma 5 art. 30 D .lgs. 81/08

Il Sistema ISO 9001:2015 e quello BS OHSAS 18001:2007 sono integrati e fanno parte del Modello Organizzativo.

### **1.5 Il sistema informativo**

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato da Fuchs Lubrificanti S.p.A. meglio descritto nella parte relativa ai delitti informatici, consiste:

- in una rete aziendale interna, client-server, gestita dall'Amministratore del Sistema (nonché Responsabile IT), con sistemi di protezione ed accesso alle cartelle di lavoro dei vari utenti, e relativa procedura di backup onde evitare la perdita di dati aziendali;
- in un accesso al sistema gestionale aziendale SAP, ubicato in Germania, direttamente gestito dalla società controllante con il supporto dell'IT Manager per alcune funzionalità locali, e nella rete di posta elettronica.

Il sistema in generale consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori. In particolare l'azienda, come richiesto dalla normativa, ha acquisito un sistema che permette la tracciabilità degli accessi e delle operazioni poste in essere dall'Amministratore del Sistema.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società adotta le procedure contenute nel Documento per la Sicurezza, ritenendo che le stesse consentano un adeguato sistema di controllo e di sicurezza del sistema informativo di Fuchs (a titolo esemplificativo: divieto di accessi a social forum, o siti vietati, sistema di protezione antivirus aggiornato etc).

## 1.6 I rapporti infra gruppo

Fuchs Lubrificanti è società controllata al 100% dalla Fuchs Petrolub SE, holding Capogruppo, società di diritto europeo, che ne esercita pertanto attività di direzione e coordinamento.

Tale attività è esercitata sotto vari aspetti, di seguito meglio esplicitati:

a) Attività di direzione e coordinamento

la controllante determina le linee guida in materia di gestione aziendale, di politiche di prezzi, di codice di condotta sia all'interno del gruppo che verso soggetti terzi, di autorizzazioni specifiche per eventi o costi eccezionali o non previsti.

b) Attività di controllo contabile / gestionale e relativa reportistica

Fuchs Lubrificanti Spa fornisce alla società controllante mensilmente un conto economico, in comparazione con budget, forecast ed anno precedente;

Periodicamente fornisce conto economico, stato patrimoniale, e situazione riconciliata di debiti e crediti con la controllante stessa e le altre società del Gruppo.

Periodicamente predispone il forecast, consistente nella situazione actual fino al mese di riferimento più le previsioni attese per i mesi successivi (dall'anno 2019 periodicità 3+9, 8+4).

Annualmente, nel mese di ottobre, la società predispone il budget per l'esercizio successivo.

I report previsionali (forecast, e budget) seguono un iter di discussione ed approvazione con la società capogruppo.

La controllante richiede altre tipologie di dati finalizzati al controllo gestionale e/o alla verifica di situazioni particolari (alcuni su base mensile, altri su base trimestrale, altri su base annuale, altri ancora a richiesta specifica); si tratta, a titolo di esempio, di: situazione mensile incassi da clienti e scaduti, monitoraggio di clienti di rilevante importanza in termini di volumi e fatturato, dati relativi alla



composizione del portafoglio prodotti, situazione vendite settimanale e mensile per divisione, dati relativi alla compatibilità ambientale della gestione aziendale, cash flow e disponibilità bancarie ecc...

c) Attività di fornitura di servizi

la società controllante direttamente, o altre società da essa controllate per suo conto, fornisce a Fuchs Lubrificanti e alle altre consociate alcune tipologie di servizi regolati da contratti interni; trattasi principalmente dell'utilizzo, manutenzione e sviluppo del sistema informativo SAP (si veda punto 2.5 per maggiori dettagli in merito), dell'utilizzo dei vari marchi di proprietà, (assoggettati a specifico contratto di royalties), di concessione di finanziamenti intragruppo secondo le richieste, disponibilità e fabbisogni della società, assistenza tecnica e di ricerca e sviluppo.

d) Rapporti gerarchico – funzionali

oltre ai normali rapporti gerarchici interni, il controllo, ed i processi decisionali, sono determinati da una serie di rapporti funzionali tra le principali funzioni aziendali e i relativi corrispondenti della società controllante. Si elencano di seguito i principali rapporti:

1. L'Amministratore Delegato Italia, riporta all'Amministratore Delegato Europa.
2. Il Direttore Amministrazione Finanza e Controllo riporta gerarchicamente all'Amministratore Delegato Italia, e funzionalmente al Chief Financial Officer Europa.
3. I Direttori di Divisione Commerciale (Industria ed Autotrazione) riportano gerarchicamente all'Amministratore Delegato Italia, e funzionalmente ai Direttori di Divisione Europa.

4. Il Local Compliance Officer (in Italia questa funzione è in carico al Direttore Amministrazione Finanza e Controllo) riporta direttamente in questa materia (meglio esplicitata al punto g)) al Chief Compliance Officer di Gruppo.

e) Attività di aggiornamento e ulteriori servizi

la controllante informa ed aggiorna le linee guida e ne fornisce informazione alle società del gruppo; Periodicamente l'attività di Direzione e Coordinamento si estrinseca inoltre in contatti diretti tra le varie funzioni aziendali, mediante visite, meeting, incontri di aggiornamento ecc... Fornisce inoltre, a richiesta, supporto in materia di tassazione di Gruppo ed internazionale.

f) Attività di internal audit

l'Internal Auditor di Gruppo, periodicamente visita le società controllate e verifica la corretta applicazione delle procedure di Gruppo all'interno delle stesse, proponendo opportune azioni correttive ove necessario.

g) Correttezza e compliance

la controllante esercita inoltre uno stretto controllo in materia di condotta aziendale, improntata a principi di legalità e correttezza, per prevenire ed impedire eventi contrari alle principali normative e regole, in materia di anticorruzione, antitrust, mobbing, fattispecie delittuose come furti, appropriazioni indebite di beni o denaro aziendale ecc.

h) Rapporti con altre società del Gruppo

si tratta principalmente di rapporti di vendite ed acquisti di prodotti finiti e materie prime tra Fuchs Lubrificanti ed altre società del gruppo. Occasionalmente possono anche trattarsi di forniture di servizi (peraltro sporadiche e marginali).

## 1.7 Il Codice Etico

Come detto al punto precedente la Capogruppo esercita un controllo anche nell'ambito della corretta gestione dei principi di condotta aziendale.

Fuchs Lubrificanti S.p.A. si trova, quindi, già in possesso di un complesso ed articolato sistema di principi etici, uniformi a livello di Gruppo (appendice all'All. II)

In ogni caso, ai fini della corretta creazione, integrazione ed applicazione del Modello Organizzativo, Fuchs ha deciso di dotarsi di un proprio ed autonomo codice etico, che costituisce parte essenziale del Modello stesso ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione unitamente all'adozione del Modello (All. II).

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Fuchs.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica proceduralizzazione. L'efficacia del sistema di controllo interno infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. Tuttavia è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello organizzativo e Codice Etico in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

## **2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.lgs 231/01 (si rinvia, per una sintesi, all'Allegato III – Principi Normativi) , Fuchs Lubrificanti S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale, procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La presente versione costituisce il primo aggiornamento ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera 28 marzo 2019.

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisce, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della Società stessa, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello Organizzativo è “atto di emanazione dell'organo dirigente”, ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del d.lgs. 231/2001, e, pertanto, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa del Consiglio di Amministrazione di Fuchs.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel d.lgs. 231/01 nuove fattispecie di reato di interesse per l'Azienda, significative modifiche dell'assetto societario, il coinvolgimento della società in un procedimento relativo all'accertamento della sua responsabilità, la revisione delle procedure richiamate nel Modello.

L'Organismo di vigilanza, coadiuvandosi con le funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al CdA eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Le modifiche di carattere non sostanziale verranno comunicate al CdA con cadenza annuale e da questi ratificate.

## **2.1 Obiettivi e finalità**

L'adozione del Modello per Fuchs non solo è un modo per poter beneficiare dell'esimente prevista dal decreto 231, ma è anche uno strumento per migliorare il proprio sistema di gestione dell'attività e di controllo della stessa.

Inoltre, grazie all'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società si propone le finalità di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli che i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Fuchs anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della stessa oltre che alle disposizioni di legge;
- rendere tali soggetti consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- determinare una piena consapevolezza che i comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

- **2.2. Destinatari**

- Sono destinatari del Modello, con il conseguente impegno al costante rispetto dello stesso:

1. gli Amministratori ed i componenti del Comitato di Controllo di Gestione della Società
2. della Società
3. tutti i Dirigenti
4. tutti i Dipendenti
5. i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i consulenti di Fuchs Lubrificanti S.p.A. qualora essi si trovino ad operare nelle aree di attività cosiddette sensibili;
6. i fornitori ed i partner commerciali nei limiti e con le modalità descritte nel successivo paragrafo 3.4

### **2.3. Attività preliminare alla creazione del Modello Organizzativo**

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia secondo quanto disposto dal d.lgs. 231/01, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza dipende, invece, dall'idoneità in concreto del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto.

Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello di Fuchs ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. 231/2001.

Sono stati, quindi, analizzati:

- il modello di *governance*;
- la struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe;
- i sistemi di gestione;
- il sistema informativo;
- il codice etico;
- i rapporti infra-gruppo.

### **2.3.1. Il risk assessment**

Una volta valutata la struttura organizzativa della Società, si è proceduto ad analizzare tutta l'attività di Fuchs Lubrificanti S.p.A. al fine di individuare tra i “reati presupposto” previsti dal decreto 231 quelli che, seppur in via ipotetica ed astratta, possono configurarsi nella realtà aziendale.

In questo contesto si è sempre tenuto a mente il fatto che la valutazione in commento non possa basarsi esclusivamente sul concetto di “rischio accettabile” come inteso normalmente nel contesto economico-societario.

Infatti, dal punto di vista economico il rischio è considerato “accettabile” quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

Ovviamente tale percorso logico non è sufficiente per soddisfare i principi previsti dal decreto 231.

Tuttavia, è fondamentale individuare una soglia di rischio, posto che altrimenti

la quantità di controlli preventivi diventerebbe virtualmente infinita, con le evidenti conseguenze da un lato sulla effettività del Modello, dall'altro sulla continuità operativa della Società.

Con riferimento alle fattispecie dolose si ritiene che il rischio sia adeguatamente fronteggiato quando il sistema di controllo preventivo è tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento, così aderendo al dettato normativo del 231.

Quanto, invece, ai reati colposi, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta, ovviamente connotata da involontarietà e non conforme ai principi ed alle regole previste dal Modello, nonostante la previsione di protocolli specifici e la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito Organismo di Vigilanza.

Pertanto, posto che il Modello deve fronteggiare sia ipotesi dolose sia ipotesi colpose, il primo obiettivo da perseguire è la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le *best practices* e le indicazioni fornite dalle linee guida di Confindustria.

L'attività si è concretizzata in alcune interviste ai soggetti apicali della Società, nell'analisi di documenti interni da cui poter ricavare informazioni rilevanti (ad esempio registro infortuni, documenti forniti dagli Affari Legali e registro sanzioni disciplinari) e nell'analisi di eventuali presidi organizzativi già posti in essere, come specificato nel successivo paragrafo.

### **2.3.2. Analisi dei protocolli esistenti**

Durante la fase di risk assessment si è provveduto a raccogliere ed analizzare:

- procedure,



- istruzioni operative,
- ordini di servizio,
- registrazioni o documenti in grado di dare evidenza dei processi interni,
- modalità di gestione e di esercizio delle attività di controllo,

al fine di tenere nella dovuta considerazione quanto già messo in atto dall'azienda e valutarne l'idoneità anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Pertanto, a fronte di attività a rischio non sufficientemente presidiate, si è chiesto ai soggetti interessati di identificare gli interventi considerati efficaci ed idonei a fronteggiare compiutamente il rischio.

#### **2.4. Identificazione delle aree potenzialmente a rischio (“aree sensibili”) in relazione ad alcune tipologie di reato**

A seguito dell'attività di analisi, studio ed approfondimento come sopra descritto, è emerso che le “aree sensibili” riguardano, allo stato attuale, principalmente le seguenti categorie di reati:

- A. Reati nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni
- B. Reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
- C. Reati ambientali
- D. Reati societari
- E. Reati in materia di criminalità informatica
- F. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Per ogni categoria di reato è prevista una apposita Parte Speciale in cui vengono anche descritti analiticamente i singoli «processi sensibili» identificati all'esito della fase valutativa.

Il Modello potrà essere implementato con ulteriori parti speciali relative a reati di nuova introduzione nel d.lgs. 231/01 qualora, a seguito del processo di valutazione dei rischi, la Società dovesse rilevare l'esistenza di aree sensibili con riferimento alle fattispecie criminose prese in considerazione.

### **2.5. Individuazione dei reati considerati a “rischio non rilevante”**

A seguito dell'attività di mappatura, si ritiene che il rischio di commissione di alcune categorie di reati non sia ragionevolmente ravvisabile.

Infatti, si ritiene che i reati di falso in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis) e i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies) non siano configurabili nell'ambito della realtà aziendale di Fuchs Lubrificanti S.p.A.

Rispetto, invece, ai reati di terrorismo (art. 25-quater), ai reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies e 25-quater 1), ai reati transnazionali ed ai reati di criminalità organizzata (art. 24 ter) non sono state individuate specifiche aree considerabili potenzialmente “a rischio” in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto appare poco verosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione, anche in considerazione del fatto che essi rilevano in quanto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Per ciò che attiene, invece, il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” lo stesso potrebbe in qualche modo rilevare per la Società limitatamente a violazioni della normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, tali da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale. Il rischio è adeguatamente fronteggiato dalle disposizioni previste dalla Parte Speciale specificamente dedicata alla sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), ai reati commessi in violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) ed al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 novies), si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico, oltre a quanto già previsto con riferimento ad altre "aree sensibili", risultino idonei strumenti di disciplina e prevenzione degli stessi.

In modo analogo è stato considerato il rischio sotteso all'"autoriciclaggio".

Tale fattispecie, inserita nel codice penale ed all'art. 25 octies d.lgs. 231/01 dalla legge 186/14, si realizza quando un soggetto che ha precedentemente commesso, o concorso a commettere, un delitto non colposo impiega, sostituisce o trasferisce in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti da tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il precedente delitto non colposo potrebbe essere individuato (ovviamente considerando che la valutazione viene fatta nell'ambito di un'impresa) nell'ambito dei reati fiscali e tributari, tra cui quelli previsti dal D.lgs. 74/2000, ovvero tra i reati contro il patrimonio, quali, a titolo esemplificativo, il reato di appropriazione indebita o di truffa, o ancora tra i delitti contro la PA non ricompresi tra i "reati presupposto" ex d.lgs. 231/01, come la turbativa d'asta.

Tuttavia, le aree sensibili sottese ai reati indicati a titolo esemplificativo sono già monitorate dalle procedure previste dal Modello di Fuchs e richiamate nelle singole parti speciali.

Pertanto, si ritiene che tali procedure siano idonee a garantire anche la corretta gestione del rischio relativo alla fattispecie di nuova introduzione.

Infine, si esclude qualsiasi rilievo per la Società in relazione ai delitti indicati dall'art. 25 terdecies "Razzismo e Xenofobia", trattandosi di fattispecie che si concretizzano in

contesti che poco hanno a che spartire con qualsiasi realtà industriale ed, in particolare, con quella di Fuchs.

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad effettuare le opportune valutazioni circa l'eventuale estensione/integrazione delle attività di *risk analysis* ed il conseguente aggiornamento del Modello.

Per maggiore chiarezza, si allega alla Parte Generale il documento di "mappatura del Rischio" (allegato IV).

- 

- **2.5. La struttura del Modello Organizzativo**

Alla luce dei risultati dell'attività di *risk assessment*, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Fuchs è composto da:

- la presente "Parte Generale" che illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- le singole "Parti Speciali" che, come sopra detto, si riferiscono alle specifiche tipologie di Reato analizzate ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- il Codice Etico;
- gli allegati richiamati nelle singole parti del Modello (ad esempio organigrammi, Sistemi di gestione, etc).

La Parte Generale, la Parte Speciale e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

In generale, il Modello di Fuchs si ispira ai seguenti principi:

- ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;

- in linea di principio nessuno deve poter gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- l'attribuzione di poteri è coerente alla responsabilità organizzativa;
- è attribuito ad un Organismo di Vigilanza (si veda cap. 5), in stretto contatto con il vertice aziendale, il compito di promuovere l'attuazione, efficace e corretta, del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del Decreto e valutate nel Modello stesso;
- vengono messe a disposizione dell'OdV risorse adeguate affinché questo sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- sia garantita la verifica ex post dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- sia effettiva la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- è previsto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- è istituito un obbligo di informazione nei confronti dell'OdV.

## **2.6 Protocolli e sistema di controllo preventivo**

L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal decreto.

Sulla base dell'attività di *risk analysis* sopra descritta, e meglio illustrata nelle singole Parti Speciali, sono stati elaborati i protocolli (anche procedure) necessari a controllare le potenziali aree di rischio–reato.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto esaminate le procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'organizzazione interna della Società, in linea generale, deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, con specifico riferimento all'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative;
- il sistema delle deleghe e di articolazione dei poteri deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, comunque, la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- le procedure ed i protocolli interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:
  - separazione all'interno di ciascun processo (c.d. segregazione delle funzioni), tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
  - traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
  - adeguato livello di formalizzazione e di diffusione.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, il sistema di attribuzione dei poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del d.lgs. 231/01.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa dovessero emergere fattori critici, l'Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle singole Parti speciali.

### **3. La diffusione del Modello Organizzativo**

Fuchs Lubrificanti S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari, come specificati nel precedente paragrafo 2.2.

Le modalità di diffusione attraverso:

- l'invio di una comunicazione, a firma dell'Amministratore Delegato, che illustra i principi sottesi al Modello ed i suoi contenuti;
- la pubblicazione di tutti il Modello sulla rete intranet aziendale, per una agevole consultazione da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, il Modello, con esclusione di alcune parti di natura prettamente interna all'azienda e per questo non diffondibili a terzi, è pubblicato sul sito internet della Società.

#### **3.2 La formazione del personale dipendente**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree e nei processi "sensibili".

Pertanto, tutti i programmi di formazione, avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di "reato presupposto" e dei comportamenti considerati sensibili in relazione ai suddetti.

In aggiunta a questa matrice comune, poi, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del d.lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.



La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e gli argomenti relativi alla diffusione della normativa 231 vengono erogati in ambito di formazione con relativa firma di presenza.

### **3.3 Informazione ad Amministratori, Comitato di Controllo di Gestione e Società di revisione**

Il presente Modello viene consegnato a ciascun Amministratore, ivi compresi coloro che siedono nel Comitato di Controllo di Gestione.

Inoltre, dell'avvenuta adozione viene data notizia alla Società di Revisione.

### **3.4 Informazione ai soggetti terzi**

Sono fornite ai terzi (fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali) apposite informative sull'adeguamento della Società alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001, sull'adozione di Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente o a detto Codice possono avere nei rapporti contrattuali.

Inoltre, agli Agenti di Commercio che operano per Fuchs viene consegnato il Codice Etico dell'Azienda.

#### **4. Il sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale dello stesso e ne garantisce l'effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare possa avere rilevanza in sede penale.

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i lavoratori dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori di Fuchs Lubrificanti S.p.A.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- 4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo paragrafo 5.5. ed alla procedura "Flussi informativi all'Organismo

di Vigilanza”) nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **4.1 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri)**

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

L’art. 2104 c.c., individuando il dovere di «obbedienza» a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, che nel caso specifico è rappresentato dal CCNL per gli addetti all’industria chimica, chimico-farmaceutica, nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL.

Le infrazioni verranno accertate, ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dall’art. 50 del CCNL indicato e precisamente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta;
- multa;

- sospensione;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In particolare si prevede, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che:

- incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o ammonizione scritta, a seconda della gravità dell'infrazione, il lavoratore che violi il Codice Etico o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);
- incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione dal lavoro il lavoratore che, nel violare il Codice Etico o adottando, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, ponga in essere comportamenti ritenuti più gravi di quelli sanzionati alla lettera a);
- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Il procedimento di applicazione della sanzione disciplinare dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL ed alla normativa applicabile; si richiama in questa sede:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;

- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 8 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Ufficio Personale e della Direzione che è il soggetto responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### **4.2 Le misure nei confronti dei dirigenti**

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi applicato ai dirigenti di Fuchs.

#### **4.3 Le misure nei confronti di Amministratori, membri del Comitato di Controllo di Gestione e Revisori**

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Comitato di Controllo di Gestione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione da parte di uno o più membri del Comitato di Controllo di Gestione, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione la notizia della violazione. Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabili) da parte dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato di Controllo di Gestione per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

#### **4.4 Le misure nei confronti degli Agenti di Commercio**

La violazione del presente Modello da parte degli Agenti di Commercio in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto.

## 5. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Decreto 231 prevede, ai fini dell'efficacia dell'esimente prevista dall'art. 6, anche l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### 5.1. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Alla luce dei compiti che il decreto 231 pone in carico all'Organismo di Vigilanza questo deve possedere i seguenti requisiti:

#### **a) Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo, evitando, così, qualsiasi condizionamento dovuto allo svolgimento di mansioni operative aziendali e che le sue decisioni in ordine alle attività di vigilanza non possano essere oggetto di sindacato da parte di alcuna delle funzioni aziendali.

#### **b) Professionalità**

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca un'adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessarie per lo svolgimento dell'attività assegnata, di carattere sia ispettivo sia consulenziale.

#### **c) Onorabilità**

I componenti dell'OdV non devono aver riportato sentenze, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.lgs 231/01 ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

#### **d) Continuità di azione**

L'OdV deve vigilare costantemente sulla applicazione del Modello, garantendo la continuità di tale attività.

\*\*\*

FUCHS garantisce il rispetto di tali requisiti identificando l'OdV in un organismo collegiale composto da soggetti esterni alla Società, con comprovata esperienza e competenza professionale rispetto alle aree ritenute maggiormente a rischio.

Le caratteristiche dei singoli componenti sono meglio dettagliate e descritte nella delibera di CdA di approvazione del Modello e contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la sussistenza dei requisiti sopra elencati è anche garantita dalla messa a disposizione dell'OdV, di un fondo spese, approvato – nell'ambito del complessivo budget aziendale – dal Consiglio di Amministrazione, cui potrà attingere per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei suoi compiti: pertanto, qualora si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico ed ulteriore, l'OdV potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dallo stesso nominati a sua discrezione. Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

Ulteriore garanzia è data dal fatto che l'OdV riferisce al massimo vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza, la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, la calendarizzazione delle attività, le modalità di convocazione e partecipazione, nonché la verbalizzazione delle riunioni è rimessa allo stesso



OdV, il quale disciplinerà il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento.

### **5.2. Ipotesi di ineleggibilità e rinuncia alla carica**

Costituiscono motivi di ineleggibilità quale componente dell'Organismo di Vigilanza l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (o l'applicazione della pena su richiesta, ex art. 444 c.p.p., c.d. patteggiamento), per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo Amministrativo per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

### **5.3. Durata in carica, revoca e decadenza**

La nomina e la revoca dell'OdV sono atti di competenza dell'Organo Amministrativo.

L'incarico è conferito per la durata di un anno e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione di un componente o dell'intero organismo collegiale;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca di un componente possono intendersi, in via non esaustiva:

- la sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità previste al precedente paragrafo;
- una grave infermità che lo renda inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti una assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

Per giusta causa di revoca dell'Organismo di Vigilanza collegialmente inteso possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- l'applicazione di una misura cautelare nei confronti della Società, che sia connessa ad una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza".

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Amministrativo nomina senza indugio il nuovo OdV.

In caso di cessazione di un singolo componente, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

#### **5.4 I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto, all'OdV è affidato il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso come individuati al paragrafo 2.2.
2. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale;
3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare il rispetto del Modello Organizzativo e delle relative procedure e protocolli, considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- effettuare periodicamente, con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, verifiche mirate volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello. In particolare le suddette verifiche devono accertare che le procedure ed i controlli previsti siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- concordare opportune azioni correttive, qualora si siano riscontrate situazioni di criticità;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, predisponendo altresì eventuali istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni al Responsabile dell'azione disciplinare qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei "processi sensibili", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e di nuovi processi aziendali;
- verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello.

Nello svolgimento della sua attività, si prevede che l'OdV possa:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni, disponendo delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- possa interpellare tutti i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

### **5.5. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza e whistleblowing**

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Pertanto, l'Organo Amministrativo, i dipendenti ed i collaboratori della Società ha l'obbligo di trasmettere all'OdV tutte le informazioni ritenute utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, o relative ad eventi che potrebbero generare o abbiano generato violazioni del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, tentativi o deroghe alle sue procedure, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante a tali fini.

A titolo esemplificativo, devono essere oggetto di comunicazione all'OdV:

- su base periodica: informazioni, dati, notizie e documenti come identificati nei protocolli e nelle procedure previste dal presente Modello Organizzativo;
- su base occasionale: ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo, nonché quanto dallo stesso formalmente richiesto alle singole funzioni aziendali, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle "aree a rischio";
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni.

L'OdV dovrà, inoltre, essere informato tempestivamente a fronte di:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;
- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale e nel conferimento di deleghe di poteri;
- partecipazione alla costituzione di società e ad accordi di joint venture.

Per migliorare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, e precisamente **odv@fuchs.com**

Inoltre, è istituita presso l'esterno della palazzina uffici una cassetta di posta per il deposito di comunicazioni cartacee.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

La società ha dedicato un'apposita procedura ai "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*" per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza.

#### **5.6. Il reporting agli organi societari.**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, in particolare è stata istituita una linea di *reporting* semestrale nei confronti del CdA.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV propone al CdA, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Comitato di Controllo di Gestione, il CdA, il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.