



FOCACCIA GROUP
A U T O M O T I V E

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Revisione

0

Data

09/03/2026

Approvazione

Amministratore Unico



SOMMARIO

INTRODUZIONE: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1. Reati commessi all'estero	6
1.2. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/016	
1.3. Apparato sanzionatorio	8
1.4. I contenuti del Modello: "Linee Guida" di Confindustria.....	11
2. Focaccia Group S.r.l.....	13
2.1. La struttura organizzativa e la governance della Società	13
2.2. Gli strumenti di Governance di Focaccia Group S.r.l.	14
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	14
3.2. La costruzione del Modello 231: requisiti di idoneità ed efficacia	16
3.3. Finalità del Modello 231	17
3.4. Destinatari del Modello 231	18
3.5. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Focaccia Group S.r.l. 18	
4. Il Codice Etico.....	20
5. L'Organismo di Vigilanza	21
6. Il sistema Whistleblowing	22
7. Il Sistema sanzionatorio	27
8. Informazione e formazione sul Modello 231 e sul sistema whistleblowing.....	28
8.1. Informativa ai Destinatari del Modello 231 e della Procedura	29
8.2. La formazione del personale.....	29
9. Criteri di vigilanza, aggiornamento e adeguamento del Modello 231	30
9.1. Verifiche e controlli sul Modello 231 da parte dell'Organismo di Vigilanza	30
9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento del Modello 231.....	31
10. Nomina del difensore ai sensi dell'art 39 del Decreto 231	31
11. Allegati alla Parte Generale del Modello	32



ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

AU o Organo Amministrativo	Amministratore Unico
Codice Etico	Il codice etico della Società e i relativi aggiornamenti: principi generali e norme di comportamento cui la Società si ispira nella conduzione delle attività sociali, contenenti l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente e del proprio personale nei confronti dei propri stakeholders.
Destinatari	Soggetti tenuti al rispetto del Modello 231, nonché di tutti gli allegati che ne costituiscono parte integrante: l'Amministratore Unico; il Revisore Legale; i dipendenti, i lavoratori in distacco e i collaboratori occasionali; i partner commerciali e le imprese retiste; i fornitori di beni e servizi, continuativi o occasionali; chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse, in nome e per conto della Società, ovvero intrattenga con la stessa rapporti di qualsiasi natura.
D.lgs. 231/2001 o Decreto 231	D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001), successive modifiche ed integrazioni".
D.lgs. 24/2023 o Decreto whistleblowing	D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".
Comitato whistleblowing o Gestore	Soggetto/i incaricato/i della gestione delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4, comma 2 del d.lgs. 24/2023.
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto e disciplinato dagli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001.



Organismo di Vigilanza, Organismo o OdV	Organismo istituito dall'ente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del d. lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché al relativo aggiornamento.
Procedura whistleblowing	Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing adottata dalla Società in ottemperanza al d. lgs. 24/2023
Reati-presupposto	Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
Sistema Disciplinare o Sistema Sanzionatorio	Sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Codice Etico e nel Modello 231, ivi compresa la Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing.
Società o Focaccia Group	Focaccia Group s.r.l.

Le abbreviazioni e definizioni sopra riportate valgono anche per i riferimenti contenuti nei documenti allegati alla presente Parte Generale nonché nella Parte Speciale.



INTRODUZIONE: il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d. lgs. 231/2001” o “Decreto 231”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità dell’ente, ai sensi del Decreto 231, è autonoma rispetto alla responsabilità (penale) della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Inoltre, in ossequio al principio di legalità di cui all’art. 2 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa da reato degli enti sussiste solo in relazione alla commissione di alcune fattispecie di reato (c.d. reati-presupposto), specificamente individuate dagli artt. 24 e ss. del Decreto 231. Tali reati-presupposto sono indicati nell’allegato 1 al presente documento (all. 1 – Elenco dei reati presupposto ai sensi del d. lgs. 231/2001).

In forza del Decreto 231 (art. 5, comma 1), possono essere applicate nei confronti degli enti sanzioni di natura sia pecuniaria, che interdittiva, in relazione alla commissione di reati ascritti a soggetti funzionalmente legati all’organizzazione dell’ente.

Ai sensi della norma appena richiamata, l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio²:

- I. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a);

¹ Recante: “Ratifica ed esecuzione dei seguenti Atti internazionali elaborati in base all’articolo K. 3 del Trattato dell’Unione europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, fatta a Bruxelles il 26 luglio 1995, del suo primo Protocollo fatto a Dublino il 27 settembre 1996, del Protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, di detta Convenzione, con annessa dichiarazione, fatto a Bruxelles il 29 novembre 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, fatta a Parigi il 17 dicembre 1997. Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica”.

² L’interesse sussiste qualora l’azione posta in essere dalla persona fisica sia finalizzata a creare un’utilità per l’Ente; il **vantaggio** va invece identificato in qualsiasi utilità patrimoniale, oggettivamente apprezzabile, che sia derivata in capo all’Ente a seguito della commissione di un illecito penale. Da ciò ne deriva che mentre il giudizio circa il fatto che il reato sia stato commesso per il perseguimento di un interesse societario richiede una valutazione in ordine al contenuto ed all’atteggiamento della sfera «volitiva» del soggetto persona fisica che agisce (valutazione ex ante) (valutazione psicologica), al contrario, l’accertamento in ordine ai vantaggi tratti dall’ente a seguito dell’accaduto presenta una caratterizzazione oggettiva ed opera ex post, per cui la responsabilità della persona giuridica può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che in capo all’Ente sarebbero derivate dalla sua condotta e sempre che fra le conseguenze del reato possa annoverarsi anche il maturare di un beneficio economico a favore dell’Ente (valutazione/natura economica).



- II. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (art. 5, comma 1, lett. b).

L'ente, viceversa, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

1.1. Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati – contemplati dallo stesso d. lgs. 231/2001 – commessi all'estero. Come si evince dalla Relazione illustrativa al Decreto 231, tale previsione si giustifica – al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto – nell'esigenza di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, ossia quella di commissione all'estero di reati-presupposto da parte di enti rientranti nella giurisdizione nazionale.

Per tali ragioni, l'ente risponde ai sensi del Decreto 231 per i reati commessi all'estero laddove:

1. sia stato commesso uno dei reati-presupposto individuati agli artt. 24 e ss. del Decreto 231;
2. il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto 231;
3. l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
4. sussistono i casi e le 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);
5. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non stia già procedendo lo Stato (estero) del luogo in cui è stato commesso il fatto di reato.

1.2. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01

Oltre ai requisiti oggettivi, la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 è subordinata alla sussistenza di un requisito soggettivo, comunemente definito come "colpa da organizzazione",



consistente nella colpevolezza dell'ente per non essersi dotato, in via preventiva, di un sistema di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione del reato in concreto verificatosi.

Il Modello opera quale esimente sia nel caso in cui l'autore del reato sia un Soggetto apicale sia nell'ipotesi in cui l'autore risulti invece essere un soggetto in posizione subordinata.

Nel caso in cui il reato "presupposto" sia stato compiuto da un Soggetto apicale l'esclusione della responsabilità è prevista solo se l'Ente prova (art. 6, comma 1 del Decreto):

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curare il suo aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cd. "Organismo di Vigilanza" – nel seguito anche "OdV" o "Organismo");
- che le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione;
- che vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso dai c.d. "apicali" sussiste, quindi, un regime di responsabilità "aggravato" a carico dell'ente, per il fatto che il reato sia stato commesso da soggetti che – essendo titolari di poteri di rappresentanza, amministrazione o direzione – definiscono la politica aziendale e, quindi, esprimono la volontà dell'ente stesso. In tali casi, pertanto, l'assenza di responsabilità dell'ente è subordinata alla dimostrazione che – essendo stati rispettati tutti i requisiti di cui all'art. 6, comma 1 del Decreto 231 – la commissione del reato non deriva da una "colpa di organizzazione" ad esso imputabile.

Nel caso in cui il reato "presupposto" sia stato commesso da un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, (art. 7 del Decreto) l'Ente risponde se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. La mera adozione del Modello da parte dell'Ente tuttavia non costituisce misura sufficiente a determinare *tout court* l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il suddetto Modello sia: *i)* efficace ed *ii)* effettivo.



i) Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'articolo 6, comma 2, del Decreto individua i requisiti minimi indispensabili che devono caratterizzare ogni Modello. Il Modello, infatti, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, i modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) (disciplina del cd. "Whistleblowing").

ii) L'effettività del Modello, infine, è legata alla sua efficace attuazione che, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del Decreto richiede:

- "una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività";
- "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

1.3. Apparato sanzionatorio



In conseguenza della commissione anche solo in forma tentata, da parte di uno dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto, di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, il d.lgs. n. 231/2001 prevede a carico dell'Ente una serie articolata di sanzioni, classificabili in quattro tipologie:

- sanzioni pecuniarie (Artt. 10 – 12 del Decreto);
- sanzioni interdittive (Artt. 13 – 17 del Decreto);
- pubblicazione della sentenza di condanna (Art. 18 del Decreto);
- confisca (Art. 19 del Decreto).

L'art. 10 del d.lgs. n. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammesso il pagamento in misura ridotta salvo i casi previsti dall'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle "quote". L'art. 11 disciplina inoltre i criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria e l'art. 12 i casi di riduzione della stessa. Per quanto attiene alle **sanzioni interdittive**, le stesse possono essere comminate solo laddove espressamente previste (anche in via cautelare) e sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività dell'Ente;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Vengono applicate solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 del Decreto):

- a) l'Ente deve aver tratto un profitto di rilevante entità dal reato, che deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza,



sempre che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- b) l'Ente deve aver reiterato gli illeciti sopra elencati.

È consentita l'applicazione congiunta di più sanzioni interdittive; quella più grave (interdizione dall'esercizio dell'attività) può essere applicata solo quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

In base all'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive astrattamente applicabili non possono essere irrogate se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Se sussistono le condizioni per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, è altresì prevista la possibilità che venga nominato un Commissario giudiziale, ma solo nei casi espressamente previsti dall'art. 15 del D.lgs. n. 231/01.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione ha, dunque, un carattere accessorio (in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione interdittiva) ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla (art. 18 d.lgs. n. 231/2001).

Infine, in base all'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca "di valore" o "per equivalente").



1.4. I contenuti del Modello: “Linee Guida” di Confindustria

Come si è visto nel paragrafo precedente, per poter essere esente da responsabilità, in caso di commissione di un reato “presupposto”, l’Ente deve aver “adottato ed efficacemente attuato”, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La predisposizione dei Modelli può essere realizzata sulla base di codici di comportamento (cd. “Linee Guida”) redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e approvate dal Ministero di Giustizia.

Di particolare rilievo, in questo senso, sono le “Linee Guida” adottate da Confindustria in data 3 ottobre 2002, il cui testo è stato originariamente approvato dal Ministero della Giustizia (che lo ha giudicato “idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231 del 2001”). Le “Linee Guida” sono state ulteriormente revisionate nel 2014 e aggiornate, infine, nel giugno 2021. L’ultima versione prende in considerazione – senza modificare la struttura del documento – il quadro delle novità legislative e (in minor parte) giurisprudenziali intervenute a far data dalla revisione del marzo 2014.

Dalle indicazioni di Confindustria emerge che le fasi principali in cui dovrebbe articolarsi il sistema di prevenzione dei rischi ex d.lgs. n. 231/2001 sono le seguenti:

- a) identificazione dei rischi potenziali, ovvero l’analisi del contesto aziendale al fine di individuare in quali aree o settori di attività (e secondo quali modalità) possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella prima fase, attraverso una valutazione del sistema di controllo eventualmente già presente all’interno dell’Ente ed il suo adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto;
- c) creazione di un Organismo di Vigilanza (“OdV”), dotato di autonomi poteri, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli nonché di provvedere al relativo aggiornamento;
- d) previsione di specifici obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza in ordine ai principali fatti aziendali ed alle attività ritenute a rischio;
- e) previsione di specifici obblighi informativi da parte dell’Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;



FOCACCIA GROUP
A U T O M O T I V E

- f) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nella predisposizione del proprio Modello, Focaccia Group S.r.l. ha tenuto conto sia della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/01 che dei principi espressi da Confindustria nelle suddette “Linee Guida”, oltre che dell’evoluzione giurisprudenziale in materia.



2. Focaccia Group S.r.l.

Focaccia Group è una società di capitali con sede legale in Cervia (RA), Strada Statale 16 KM 172, attiva da oltre 70 anni sul territorio nazionale ed internazionale nel settore automotive con la mission di “adeguare ciò che nasce standard ai diversi tipi di utilizzo”.

L’orientamento alla creazione del valore ha portato Focaccia Group ad internalizzare la progettazione, la produzione e la commercializzazione di allestimenti per trasporto persone e cose con un tratto comune da ritrovarsi nella capacità di leggere i bisogni dei clienti e saperli soddisfare innovando, garantendo standard qualitativi dello stesso livello degli OEM ed un design riconoscibile.

L’headquarter è basato a Cervia dove sono presenti tutte le funzioni aziendali e la Direzione Generale. Gli impianti produttivi sono situati a Cervia, dove sono presenti linee di assemblaggio e la produzione di componenti in ABS ed a Chivasso, in una parte di quello che è stato per decenni lo stabilimento Lancia, dove sono presenti linee di assemblaggio ed una carrozzeria industriale dedicata. Presso la sede legale sono presenti altri uffici e una sede produttiva.

Negli ultimi anni è stata istituita una rete commerciale capillare e dedicata di “Focaccia Group Store”, che rappresenta un punto di riferimento sia per le attività commerciali sia per il servizio post-vendita rivolto alla clientela.

La Società inoltre, implementa un sistema di gestione integrato conforme agli standard di qualità, salute e sicurezza, e tutela ambientale per garantire elevati livelli di performance e di conformità.

2.1. La struttura organizzativa e la governance della Società

Si definisce corporate governance l’insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione e controllo dell’impresa. La struttura della corporate governance esprime quindi le regole con cui si articolano i processi decisionali in un’azienda, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.

La Società impronta la propria attività ai principi di corretta gestione societaria, fondata sull’adeguatezza degli assetti organizzativi e della struttura aziendale.

Il Modello di governance della Società e, in generale, il sistema organizzativo, sono stati strutturati in modo tale da attuare le strategie aziendali e raggiungere gli obiettivi sociali e le finalità statutarie.



In particolare, in conformità alle previsioni statutarie, l'amministrazione della Società è affidata ad un Amministratore Unico dotato di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nonché del potere di rappresentanza della Società di fronte ai terzi.

2.2. Gli strumenti di Governance di Focaccia Group S.r.l.

Tra gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il buon funzionamento della Società, vi sono i seguenti:

- *Statuto*: contempla, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- *Sistema di deleghe e procure*: è rappresentato dall'insieme delle deleghe e procure per l'esercizio di poteri gestionali nei confronti di terzi;
- *Sistema di Procedure, Policy, altri strumenti normativi interni*: Focaccia Group si è dotata di un sistema normativo interno diretto a disciplinare in maniera chiara ed efficace i processi rilevanti della Società.
- *Codice Etico*: esprime i principi etici e di deontologia che Focaccia Group riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi prefissati. Il Codice Etico esprime, altresì, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative, di cui ne costituisce parte integrante.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1. Le Motivazioni della Società in merito all'adozione del Modello 231

La Società, nell'ottica di un processo di miglioramento continuo e al fine di garantire correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività tese al perseguimento delle finalità statutarie e degli obiettivi aziendali, ha ritenuto di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del d. lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello 231").

Focaccia Group ritiene che l'adozione del Modello 231 costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione dell'Organo Amministrativo, degli organi societari, dei dipendenti,



dei collaboratori, dei partner commerciali, nonché di tutti gli altri Destinatari dello stesso, per lo svolgimento delle attività aziendali in conformità agli obblighi di legge e alle *best practices* di settore.

Esso, infatti, oltre a gestire il rischio di commissione dei reati-presupposto nell'ambito dei processi aziendali e delle attività sensibili, favorisce uno stile di *governance* e una modalità di realizzazione delle attività operative improntati ai principi di correttezza, trasparenza e legalità, valori etico-sociali ai quali la Società si ispira nel perseguimento degli obiettivi aziendali e delle finalità statutarie.

La Società, nella predisposizione del Modello 231, ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al d. lgs. 231/2001, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione³.

Con espresso riferimento al sistema di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* (v. *infra*, par. 6 della presente Parte Generale del Modello 231), la Società ha altresì tenuto conto delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24⁴ (di seguito, "*Decreto whistleblowing*"), nonché delle Linee-Guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025 e della Guida Operativa approvata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

Al fine di garantire la costante aderenza del Modello 231 alla realtà organizzativa e alle disposizioni di legge vigenti, l'Amministratore Unico, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, provvede all'aggiornamento dello stesso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'aggiornamento del Modello 231 si rende necessario in occasione:

- a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;

³ Linee-Guida di Confindustria: "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*".

⁴ Recante: "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".



- c) di significative violazioni del Modello 231 e/o in caso di esito negativo di eventuali verifiche sull'efficacia del medesimo condotte dall'Organismo di Vigilanza.

3.2. La costruzione del Modello 231: requisiti di idoneità ed efficacia

Il procedimento di predisposizione del Modello 231 della Società – oltre a realizzare un sistema di presidi e controlli a supporto delle attività operative – ha perseguito anche l'obiettivo di razionalizzare e migliorare l'operatività della Società.

In quest'ottica – in conformità con le Linee-Guida e le *best practices* di settore – hanno rappresentato step fondamentali per la predisposizione del Modello 231:

- l'identificazione dei processi nell'ambito dei quali si articola l'attività della Società e delle relative attività "sensibili": obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività, e secondo quali modalità, si possano realizzare eventuali reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente. Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi sensibili e delle aree a rischio, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- lo svolgimento di un'analisi storica ("case history") di eventuali casi emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili o amministrativi nei confronti della Società;
- una attività di risk assessment e di gap analysis: sulla base della situazione esistente come sopra ricostruita, è stata effettuata la valutazione del rischio di realizzazione dei reati-presupposto con riferimento ai processi aziendali identificati e alle relative attività sensibili; sono state individuate le carenze organizzative e del sistema di controllo interno e indicate le azioni di miglioramento necessarie per la mitigazione del rischio – reato in conformità agli scopi perseguiti dal Decreto 231; i risultati di tale attività sono stati compendati nel documento di Risk Assessment e gap analysis contenente anche l'action plan relativo alle azioni di miglioramento;
- la redazione del documento descrittivo del Modello 231;
- l'individuazione e la nomina di un Organismo di Vigilanza – ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231 – con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di proporre e curarne l'aggiornamento;



- l'istituzione di un canale di segnalazione interna ai sensi del d. lgs. 24/2023 e l'individuazione e la nomina di un Gestore delle segnalazioni whistleblowing, in ottemperanza alla normativa definita con il summenzionato d. lgs. n. 24/2023, alle Linee-Guida adottate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e alla Guida Operativa approvata da Confindustria ad ottobre 2023.

Nello specifico – al fine di perseguire l'effettiva idoneità del Modello 231 a mitigare il rischio di commissione dei Reati- presupposto – sono, infatti, elementi fondamentali, oltre a quanto su indicato:

- la mappatura delle "attività sensibili" della Società, con ciò facendo riferimento alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto indicati nel Decreto 231;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l'efficace e il corretto funzionamento del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento e l'eventuale perfezionamento anche mediante il ricorso a soggetti esterni a esso;
- la verifica e l'archiviazione della documentazione relativa a ogni operazione rilevante ai fini del d. lgs. 231/2001, in modo tale che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione a ogni operazione monitorata;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'implementazione di un sistema di controllo interno volto a presidiare le aree/settori di attività e a mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- l'attività di sensibilizzazione e di diffusione, mediante lo svolgimento di attività di formazione e di informazione a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello 231.

3.3. Finalità del Modello 231

Lo scopo del Modello 231 è quello di predisporre un sistema strutturato e integrato di principi di comportamento e standard specifici di controllo che abbia come obiettivo il raggiungimento del miglior grado di prevenzione dei reati presupposto (c.d. mitigazione del rischio), attraverso l'individuazione



delle attività sensibili maggiormente esposte al rischio-reato e la conseguente predisposizione di standard di controllo idonei a gestirne il rischio.

Le principali finalità del Modello 231 sono, invero, quelle di:

- prevenire e limitare ragionevolmente i rischi connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo all'eliminazione o alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello 231, in un reato passibile di sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- diffondere la cultura aziendale secondo la quale la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi generali e alle norme di condotta delineati nel Codice Etico, a cui la Società si attiene.

3.4. Destinatari del Modello 231

I Destinatari del Modello 231 sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, ivi compresi il Codice Etico, gli allegati e la Procedura *whistleblowing*, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici, di natura privatistica e/o giuslavoristica, instaurati con la Società.

3.5. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Focaccia Group S.r.l.

Il Modello 231 della Società si compone di:

- **"Parte Generale"** (comprensiva di allegati, che ne costituiscono parte integrante, come da indice in calce al presente documento): contenente una descrizione dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello 231, della struttura dello stesso e dei suoi elementi principali (quali l'Organismo di Vigilanza, il Sistema di gestione delle segnalazioni c.d. "*whistleblowing*" e il Sistema disciplinare) e delle finalità perseguite mediante l'adozione del Modello 231;



- **“Parte Speciale”** (comprensiva di allegati, che ne costituiscono parte integrante): contenente l’indicazione dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d. lgs. 231/2001 con i relativi presidi di controllo (o Standard specifici di controllo) in relazione alle attività sensibili individuate;
- **“Codice Etico”**: documento che fissa le linee di orientamento, i principi generali e le norme di comportamento, cui la Società si ispira, che tutti i Destinatari devono rispettare nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività operative.

È da ritenersi parte integrante e sostanziale del Modello 231 anche la **“Procedura per la gestione delle segnalazioni”**, ossia un documento che – in conformità a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023 – definisce le modalità per l’effettuazione di una segnalazione *whistleblowing* da parte dei possibili segnalanti e le regole per la corretta gestione delle segnalazioni *whistleblowing* da parte del Gestore delle segnalazioni.



4. Il Codice Etico

Il Codice Etico, anche se elaborato in un documento separato, è parte integrante del Modello 231 della Società e contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, partner commerciali, etc.), al fine di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti.

Esso rappresenta dunque uno strumento di autoregolamentazione, volontario ed unilaterale, con cui la Società intende promuovere e divulgare la propria "vision" e la propria "mission", evidenziando il sistema di valori etici e di regole comportamentali a cui deve ispirarsi ogni attività aziendale.

Il Codice Etico ha la finalità di favorire e promuovere l'impegno ad una condotta moralmente corretta e conforme alle leggi e ai regolamenti vigenti, ai contratti di lavoro e ad ogni altra norma di legge applicabile, da parte dell'Organo Amministrativo, dei dipendenti, dei collaboratori, nonché di terzi (a titolo esemplificativo: fornitori, clienti, consulenti, partner commerciali, etc.) che dovessero relazionarsi con la stessa nell'ambito dell'operatività aziendale o che dovessero avere rapporti con terzi in nome e per conto della Società.

La conoscenza e il rispetto del Codice Etico da parte dei Destinatari rappresenta una delle condizioni necessarie e imprescindibili ai fini dell'instaurazione e del mantenimento dei rapporti collaborativi con la Società.

Il Codice Etico, così come il Modello 231, è approvato dall'Amministratore Unico della Società.



5. L'Organismo di Vigilanza

Il d. lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati-presupposto, l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "*Organismo*" o "*OdV*") deve essere tempestivamente informato, mediante apposito e dedicato canale di comunicazione, in merito a fatti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, assumono rilevanza ai fini del d. lgs. 231/2001.

Tutte le informazioni e comunicazioni – così come i flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza, meglio precisati nell'allegato 2 della presente Parte Generale (all. 2 – Organismo di Vigilanza) devono essere fornite in forma scritta all'Organismo di Vigilanza utilizzando il seguente indirizzo e-mail: **odv@focacciagroup.com**.

I principi generali in tema di istituzione, nomina, composizione e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri dello stesso, gli specifici obblighi di informazione nei suoi confronti e l'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi statutari sono definiti nel medesimo allegato 2 al presente documento.



6. Il sistema Whistleblowing

La disciplina relativa alle segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo 231, del Codice Etico e delle procedure operative è stata inizialmente regolamentata dal legislatore con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, recante le *“disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (di seguito, la *“Legge sul Whistleblowing”*).

La Legge sul Whistleblowing ha introdotto, pertanto, un sistema di tutela nei confronti degli autori delle *“segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”*.

La disciplina del Whistleblowing è stata ulteriormente modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

In particolare, in attuazione della Direttiva, che punta ad armonizzare la disciplina prevista in materia di Whistleblowing nei vari Stati Membri, il d. lgs. n. 24/2023 prevede in un unico testo normativo standard minimi di protezione e l’introduzione di maggiori garanzie a tutela dei segnalanti, sia nel settore pubblico che in quello privato.

A seguito del predetto intervento normativo, l’art. 6, comma 2 bis, del Decreto 231 è stato modificato e stabilisce che i Modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Focaccia Group, nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e onestà cui informa il proprio agire, promuove al suo interno una cultura di *“speak up”*, adottando strumenti volti a far emergere condotte illecite al suo interno e/o comunque poste in essere in violazione del Codice Etico, del Modello 231 e di ogni altra normativa applicabile.

In tale ottica, la Società incoraggia l’Organo Amministrativo e tutti i membri degli altri organi sociali, i dipendenti, i collaboratori, e tutti gli altri lavoratori di Focaccia Group (indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro), i consulenti, i fornitori, i clienti, i partner commerciali e tutte le altre



terze parti ricomprese tra i Destinatari del Modello 231 nonché chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse della Società ovvero intrattenga con la stessa rapporti lavorativi di qualsiasi natura, a segnalare qualsiasi condotta, fatto, atto od evento – di cui vengano a conoscenza – che rappresenti una violazione del Codice Etico, del Modello 231 e di ogni altra normativa vigente applicabile.

A tal fine, anche in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 (c.d. “Decreto whistleblowing”), Focaccia Group ha istituito un Sistema di segnalazioni in conformità alle seguenti disposizioni normative:

- d. lgs. 24/2023 (c.d. “Decreto whistleblowing”);
- Reg. UE 2016/679 (c.d. GDPR);
- Linee-Guida approvate dall’ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e modificate con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025;
- Guida Operativa approvata da Confindustria ad ottobre 2023.

Più nello specifico, Focaccia Group – dopo aver sentito le rappresentanze sindacali di cui all’art. 51 d. lgs. 81/2015 in conformità a quanto disposto dall’art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 24/2023 – ha istituito un canale di segnalazione interna (c.d. canale whistleblowing) che consente di effettuare segnalazioni, sia in forma scritta che orale, avvalendosi del sistema di garanzie e tutele previsto dal Decreto whistleblowing.

Tale canale è costituito da una **piattaforma informatica online** raggiungibile al **link <https://whistlesblow.it/c/focaccia-group-srl/1>** pubblicato sul sito istituzionale della Società in un’apposita sezione denominata “whistleblowing”. L’intero funzionamento del canale whistleblowing di Focaccia Group è spiegato nella “Procedura per la gestione delle segnalazioni” (di seguito la “Procedura”) adottata dalla Società la quale costituisce parte integrante del Modello 231 e ai cui contenuti si fa interamente rimando.

Il/i soggetto/i al/ai quale/i è affidata la gestione del canale whistleblowing (c.d. Gestore) deve possedere i requisiti di:

- autonomia (imparzialità e indipendenza);
- specifica formazione.



In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del Decreto whistleblowing, Focaccia Group ha affidato la gestione del canale interno di segnalazione ad un organo collegiale denominato "*Comitato whistleblowing*" composto da due risorse interne dell'Ufficio HR, che possiedono tali requisiti. Focaccia Group ha investito i componenti del Comitato whistleblowing dei poteri necessari a dare seguito alle segnalazioni e ha formalizzato l'incarico dei medesimi mediante un apposito contratto che disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni (definendo compiti, poteri e responsabilità dei soggetti incaricati) e gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali in conformità al quadro normativo di riferimento e a quanto previsto dal Decreto whistleblowing (come meglio indicato nella Procedura a cui si fa rimando).

In ogni caso l'Organo Amministrativo di Focaccia Group né qualsiasi altro organo di indirizzo della Società ha potere di supervisione sulle attività del Gestore. All'Organo Amministrativo compete solo l'attività di monitoraggio sul corretto funzionamento della Procedura.

Si fa rimando alla Procedura con riferimento alla disciplina dei seguenti aspetti:

- lo scopo, l'ambito di applicazione e i soggetti destinatari della stessa;
- le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sia ai fini dell'avvenuta implementazione del canale che in caso di future modifiche sostanziali o aggiornamenti della Procedura;
- i soggetti che possono effettuare la segnalazione beneficiando delle garanzie e tutele previste dal Decreto whistleblowing (c.d. presupposti soggettivi della segnalazione);
- i fatti e/o le condotte che possono essere oggetto della segnalazione whistleblowing (c.d. presupposti oggettivi della segnalazione) e i contenuti invece esclusi dall'applicazione del Decreto whistleblowing;
- gli elementi e le caratteristiche che deve possedere la segnalazione;
- la disciplina delle segnalazioni anonime;



- i canali di segnalazione (canale interno, canale esterno, divulgazione pubblica, denuncia all'Autorità Giudiziaria) e le modalità di presentazione delle segnalazioni (forma scritta, forma orale, incontro diretto);
- le caratteristiche e i requisiti tecnici della piattaforma informatica che costituisce il canale interno di segnalazione con il dettaglio del funzionamento e dell'organizzazione del rapporto con il fornitore terzo (c.d. provider), ivi compresi gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali;
- il soggetto a cui è affidata la gestione del canale interno di segnalazione (c.d. Gestore) e i requisiti, i compiti e i poteri del medesimo;
- le fasi del processo di gestione delle segnalazioni con l'indicazione delle attività compiute dal Gestore;
- la linea di reporting in ordine alle segnalazioni;
- l'ipotesi di conflitto di interesse del Gestore e quella della sua assenza prolungata;
- l'ipotesi della segnalazione trasmessa a un soggetto non competente a riceverla o tramite un canale diverso da quelli ufficiali ovvero l'ipotesi di segnalazione trasmessa a una pluralità di soggetti;
- le modalità di tracciabilità del processo di gestione delle segnalazioni e di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione;
- le garanzie e tutele riconosciute nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione e degli altri soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione ivi compresi il c.d. facilitatore, il segnalato e le altre persone menzionate nella segnalazione;
- il sistema sanzionatorio previsto per le violazioni del Decreto whistleblowing e della Procedura medesima;



FOCACCIA GROUP
A U T O M O T I V E

- l'informazione, la formazione e la comunicazione relative alla Procedura e al sistema whistleblowing della Società;
- il trattamento dei dati personali nell'ambito della gestione delle segnalazioni.

Focaccia Group, come esplicitato anche nella Procedura, vieta ogni atto di ritorsione compiuto in ragione di una segnalazione whistleblowing e ogni atto volto a ostacolare (o tentare di ostacolare) la presentazione della segnalazione e sanziona ogni violazione del Decreto whistleblowing (tra cui ritorsioni, ostacolo alle segnalazioni, violazioni dell'obbligo di riservatezza, mancato seguito alla segnalazione etc.) come meglio illustrato nel par. 7 della presente Parte Generale del Modello 231 e nel relativo All. 3, nonché nella Procedura adottata.



7. Il Sistema sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto indicano espressamente, quale condizione necessaria per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"* stesso. Ne consegue che la definizione di un adeguato sistema disciplinare rappresenta presupposto essenziale della valenza esimente del Modello ex Decreto 231/2001 rispetto alla responsabilità degli enti.

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il Modello 231 di Focaccia Group prevede un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello 231 (comprensivo del Codice Etico, della Procedura per la gestione delle segnalazioni e del sistema normativo interno della Società), garantendone l'osservanza.

Le sanzioni si applicano a tutti gli esponenti della Società, indipendentemente dal loro ruolo o qualifica. Nei confronti dei terzi saranno esperibili gli appositi rimedi di natura contrattuale.

Le sanzioni vengono irrogate a prescindere dal fatto che sia pendente un procedimento penale, in quanto le violazioni delle condotte prescritte nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico nonché la violazione delle procedure operative sono da considerarsi autonome rispetto all'illecito costituente reato. Pertanto, i principi di tempestività e di immediatezza della sanzione rendono assolutamente sconsigliabile la sospensione dell'irrogazione della sanzione in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. Allo stesso tempo, può ben verificarsi che la violazione di una regola prevista dal Modello Organizzativo 231, dal Codice Etico o dalle procedure operative non costituisca reato, per cui la violazione della regola medesima deve, ovviamente, essere sanzionata a prescindere da qualsiasi procedimento penale.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari saranno competenti gli appositi organi e funzioni aziendali, nei limiti delle rispettive attribuzioni di responsabilità e competenze.

È compito della Società provvedere ad assicurare una corretta informazione sui contenuti del sistema disciplinare attraverso circolari interne o mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il sistema sanzionatorio di Focaccia Group, definito nell'allegato 3 della presente Parte Generale (all. 3 – Sistema sanzionatorio) a cui si rimanda, prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro



irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal Codice Etico e dal Modello 231.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello 231, la Società si riserva sin da ora il diritto al risarcimento di ogni danno alla stessa arrecato.

8. Informazione e formazione sul Modello 231 e sul sistema whistleblowing

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231 al sistema whistleblowing dalla stessa implementato, ritiene essenziale e provvede ad assicurare una corretta e idonea divulgazione dei contenuti e dei principi degli stessi tanto all'interno, quanto all'esterno della propria organizzazione. Provvede dunque ad informare i Destinatari del Modello dell'avvenuta adozione dello stesso e a formare adeguatamente il proprio personale. Analogamente, fornisce adeguata informativa in ordine ai contenuti della Procedura per la gestione delle segnalazioni nei confronti dei soggetti a cui la stessa si applica.



8.1. Informativa ai Destinatari del Modello 231 e della Procedura

La Società promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Codice Etico e dal Modello 231 tra i suoi Destinatari. A tal proposito, Focaccia Group garantisce l'accessibilità del Codice Etico e del presente Modello 231 ai dipendenti, ai consulenti, a collaboratori esterni, clienti, fornitori, partner commerciali e ogni altro soggetto che dovesse intrattenere rapporti commerciali e/o professionali con la Società, condividendo i relativi contenuti sul sito internet della Società.

Nei confronti di tali soggetti verranno, pertanto, trasmesse informative specifiche e i rapporti contrattuali saranno disciplinati da apposite clausole 231.

Parimenti, Focaccia Group garantisce una adeguata informativa sul canale whistleblowing (comprese le misure di sostegno offerte dagli enti del terzo settore), sia sul sito istituzionale che nei luoghi di lavoro, nei confronti dei dipendenti, dei fornitori, dei collaboratori, partner commerciali e di tutti gli altri Destinatari del Modello 231 secondo le modalità descritte nella *"Procedura per la gestione delle segnalazioni"* a cui si fa rimando.

Adeguata informativa viene assicurata anche in caso di aggiornamenti o modifiche sostanziali del Modello 231 e della *"Procedura per la gestione delle segnalazioni"*,

8.2. La formazione del personale

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello Organizzativo 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da Focaccia Group, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001. In particolare, le attività di formazione e comunicazione dovranno essere gestite dalla Società, per il tramite della risorsa all'uopo incaricata, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà peraltro segnalare all'Organo Amministrativo l'eventuale riscontro di carenze nella programmazione o nello svolgimento delle attività di formazione

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato in base alla posizione ricoperta dai soggetti destinatari all'interno dell'organizzazione;
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'organizzazione;



- il relatore deve essere persona competente e dotata di requisiti di professionalità necessari al fine di assicurare la qualità e l' idoneità dei contenuti trattati;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei destinatari della formazione e il grado di apprendimento raggiunto da ogni singolo partecipante.

Focaccia Group garantisce altresì la formazione di tutto il personale, ivi compreso quello che può essere coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, sulla disciplina in materia di whistleblowing e sul funzionamento del canale interno.

In particolare, la formazione deve avere come contenuti minimi: i profili normativi, sia nazionali e che europei, in materia di whistleblowing e tutela dei dati personali, gli adempimenti del Gestore e le modalità di presentazione delle segnalazioni nell' ipotesi in cui questo si trovi in conflitto di interesse, i principi generali di comportamento applicabili a tutti i Destinatari del Modello 231 e della Procedura di gestione delle segnalazioni.

La partecipazione ai corsi di formazione in materia di whistleblowing è obbligatoria per i dipendenti e per i soggetti che collaborano o prestano comunque attività lavorativa per Focaccia Group. Pertanto, la mancata partecipazione agli stessi è sanzionata con le modalità disciplinate dal par. 7 e dall' All. 3 della presente Parte Generale del Modello 231 nonché dalla *"Procedura per la gestione delle segnalazioni"* a cui si fa rimando.

La documentazione relativa alle attività di formazione sarà conservata a cura della Società e disponibile per la relativa consultazione da parte dell' Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto legittimato a prenderne visione.

9. Criteri di vigilanza, aggiornamento e adeguamento del Modello 231

9.1. Verifiche e controlli sul Modello 231 da parte dell' Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire una regolare continuità d' azione nell' ambito delle proprie attività di vigilanza, l' OdV deve stilare, con cadenza annuale, un programma di vigilanza tramite cui pianificare le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell' anno, anche con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.



Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia – con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo – di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2 Approvazione, aggiornamento e adeguamento del Modello 231

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a del Decreto 231, i Modelli 231 costituiscono atti di emanazione dell'Organo Amministrativo dell'ente.

Per tale ragione, l'approvazione del presente Modello 231 costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Amministratore Unico della Società.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello 231, anche su iniziativa dell'OdV, e la conseguente approvazione delle versioni aggiornate del Modello 231 stesso è responsabilità, in via esclusiva, dell'Amministratore Unico.

La modifica sostanziale del sistema normativo interno, nei suoi elementi che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili, dovrà essere comunicata anche all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello 231. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo.

10. Nomina del difensore ai sensi dell'art 39 del Decreto 231

Ai sensi dell'art. 39, comma 1, del Decreto 231 "L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo". L'incompatibilità del legale rappresentante imputato del reato – presupposto viene presunta *iuris et de iure*, senza necessità di accertamento in concreto del conflitto di interessi derivante dalla inconciliabilità delle esigenze difensive dell'ente con quelle della persona fisica (il legale rappresentante, per l'appunto).

Ne deriva che, al fine di partecipare al procedimento ed esercitare il proprio diritto di difesa, l'ente individua un diverso soggetto, un c.d. "procuratore speciale *ad processum*", con poteri limitati alla sola



partecipazione al procedimento e alla nomina del difensore di fiducia dell'ente medesimo per l'ipotesi in cui il legale rappresentate sia sottoposto ad indagini o imputato del reato – presupposto.

11. Allegati alla Parte Generale del Modello

DATA

All. 1) Elenco dei reati-presupposto ai sensi del d. lgs. 231/2001

All. 2) Organismo di Vigilanza

All. 3) Sistema sanzionatorio