

# FLOS

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

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2016 e aggiornato  
con delibera del 31 luglio 2018

## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>CAPITOLO 1</b> .....	6
<b>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI</b> .....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento .....	6
1.2 L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa .....	8
<b>CAPITOLO 2</b> .....	9
<b>ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FLOS</b> .....	9
2.1 Adozione del Modello .....	9
2.2 Le Linee Guida .....	10
2.3 Il Modello 231: funzione.....	11
2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura .....	12
2.5 Modifiche e integrazioni del Modello .....	14
2.6 Destinatari del Modello .....	14
<b>CAPITOLO 3</b> .....	15
<b>REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	15
3.1 Il sistema in linea generale .....	15
<b>CAPITOLO 4</b> .....	16
<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	16
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza .....	16
4.2 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	19
4.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali.....	21
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
4.5 <i>Whistleblowing</i> e canali alternativi di segnalazione .....	25
4.6 Obblighi di riservatezza .....	27
4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni .....	27
<b>CAPITOLO 5</b> .....	28
<b>LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	28
5.1 Formazione e informazione dei Dipendenti (inclusi gli stagisti).....	28
5.2 Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti .....	29
<b>CAPITOLO 6</b> .....	31
<b>SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	31
6.1 Funzione del sistema sanzionatorio .....	31
6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti .....	32
6.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	34
6.4 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	34
6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV.....	35
<b>CAPITOLO 7</b> .....	36
<b>VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	36
[OMISSIS].....	37

## **PARTE GENERALE**

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- “**Agenti**”: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui FLOS ha instaurato un rapporto di agenzia per l’attività di vendita dei prodotti della Società.
- “**Area Manager**”: i soggetti “capi area” che ricoprono un ruolo strategico per lo sviluppo delle strategie commerciali di Gruppo.
- “**Attività Sensibili**”: le attività svolte da FLOS nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- “**Attività Strumentali**”: le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da FLOS (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria Metalmeccanica).
- “**CdA**” o “**Consiglio di Amministrazione**”: il Consiglio di Amministrazione di FLOS.
- “**Collaboratori Esterni**”: i Consulenti, Partner e i Fornitori complessivamente considerati.
- “**Consulenti**”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di FLOS sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- “**Destinatari**”: tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo 2.6.
- “**Dipendenti**”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa (*ivi* compresi gli stagisti).
- “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto 231**”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
- “**Ente/Enti**”: gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.
- “**Esponenti Aziendali**”: gli amministratori, i dirigenti, i responsabili di funzione, i componenti del Collegio Sindacale della Società.

- “**FLOS**” o la “**Società**”: Flos S.p.A. con sede legale in Bovezzo (BS), Via Angelo Faini, 2.
- “**Fornitori**”: fornitori di beni e servizi della Società.
- “**Gruppo FLOS**” o il “**Gruppo**”: gruppo di società facente riferimento a Flos S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 cod. cov..
- “**Linee Guida**”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni.
- “**Modello**” o il “**Modello 231**”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.
- “**Organi Sociali**”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di FLOS.
- “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- “**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- “**Prodotti**” o “**Prodotti Flos**”: prodotti e sistemi di illuminazione residenziale e architettuale.
- “**Reati**” o “**Reati presupposto**”: le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni;
- “**Rivenditori**” o “**Retailer**”: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che collaborano con FLOS sul territorio italiano ai fini dell’esercizio dell’attività di vendita al dettaglio, commercializzazione e pubblicizzazione dei Prodotti forniti dalla Società.
- “**Scheda di Evidenza**”: il documento utilizzato per la formalizzazione dei flussi informativi.

## CAPITOLO 1

### IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

#### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (cd. Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità *“amministrativa”* della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla **tipologia dei reati c.d. presupposto**, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (iii) i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69 e da ultimo dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 con l’introduzione, inoltre, del reato di “istigazione alla corruzione tra privati”);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato da ultimo dal D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- (viii) i reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- (xi) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48);
- (xii) delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);

- (xiii) i reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69);
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xv) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (xvi) reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato con l'inserimento di nuovi reati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68);
- (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- (xviii) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

## **1.2 L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto 231 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento (l' "Organismo di Vigilanza");
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:



1. individuare le aree a rischio (dette anche “attività sensibili”) di commissione dei Reati;
2. prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l’attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **CAPITOLO 2**

### **ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FLOS**

#### **2.1 Adozione del Modello**

Flos S.p.A. è un’azienda fondata nel 1962 da Dino Gavina e Cesare Cassina che offre una gamma di prodotti e sistemi di illuminazione residenziale e architettuale.

Entrambi i fondatori e, in seguito, Piero Gandini, attuale *Chief Executive Officer* (“CEO”) della Società, si sono sempre posti come obiettivo principale quello di creare archetipi industriali e prodotti di assoluta innovazione capaci di diventare nel tempo icone mondiali di design, come accadde, per esempio, con la lampada Arco.

La ricerca e l’innovazione della luce abbinata alla capacità di individuare talenti creativi è sempre stata la *mission* della Società. La Società, fin dalle sue origini, ha subito un significativo percorso di crescita: attualmente impiega circa 424 dipendenti distribuiti prevalentemente nei suoi centri operativi in Italia a Brescia (HQ Design, 142 dipendenti) e in Spagna a Valencia (Architettuale, 145 dipendenti). I restanti sono distribuiti fra le varie filiali del gruppo. FLOS è presente nel mondo attraverso *showroom* e negozi a Londra, New York, Lione, Stoccolma, Hong Kong, Roma, Parigi, Milano.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all’adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza, alle *best practice* aziendali.

A tal fine, la Società ha svolto una completa attività preliminare di analisi dei rischi con il supporto di consulenti legali e aziendali specializzati e, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2016, ha adottato il presente Modello. La Società ha nominato, inoltre, un Organismo di Vigilanza collegiale composto da soggetti in possesso dei requisiti descritti al successivo paragrafo 5.1, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure aziendali e alle regole contenute nel presente Modello o a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

## **2.2 Le Linee Guida**

Nella predisposizione del presente Modello, FLOS si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
  - codice etico (o di condotta);
  - sistema organizzativo;
  - procedure aziendali;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;

- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - i. autonomia e indipendenza;
  - ii. professionalità;
  - iii. continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

### **2.3 Il Modello 231: funzione**

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire il più possibile la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di "*as-is analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili della Società attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare i tutti i Destinatari del Modello (così come indicati nel paragrafo 2.6. del presente documento) e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di

trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

## **2.4 La costruzione del Modello e la sua struttura**

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle *best practice* aziendali.

### a. Identificazione delle Attività Sensibili attraverso l'esame documentale e le interviste

- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, procedure operative, ecc.
- Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse (*e.g. Executive Vice President Operations & Finance*, responsabili delle funzioni chiave tra cui: amministrazione, *marketing*, risorse umane, commerciale, IT, ecc.)

### b. Definizione del documento di As is e Gap Analysis

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato - insieme ai propri consulenti - le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente (*as-is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello. Il tutto è descritto analiticamente nel documento denominato "Documento di analisi dei rischi e suggerimenti", sulla base del quale è stato poi predisposto il presente Modello.

#### 1. Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è così composto:

- i. una "**Parte Generale**", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;

ii. n. 10 “**Parti Speciali**” contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate:

- Parte Speciale 1, denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;
- Parte Speciale 2, denominata “Reati Societari”;
- Parte Speciale 3, denominata “Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”;
- Parte Speciale 4, denominata “Reati informatici e Delitti in violazione del diritto d’autore”;
- Parte Speciale 5, denominata “Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno regolare”;
- Parte Speciale 6, denominata “Delitti di criminalità organizzata”;
- Parte Speciale 7, denominata “Delitti contro l’industria e il commercio e reati di contraffazione”;
- Parte Speciale 8, denominata “Corruzione tra privati”;
- Parte Speciale 9, denominata “Reati ambientali”;
- Parte Speciale 10, denominata “Reato di Autoriciclaggio”.

Le singole Parti Speciali hanno l’obiettivo di garantire che tutti i Destinatari adottino le regole di condotta *ivi* previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, la singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- a) dettagliare i principi procedurali che gli Esponenti Aziendali sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all’Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

## **2.5 Modifiche e integrazioni del Modello**

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.

## **2.6 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b. persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c. tutti i dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, inclusi gli stagisti;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Agenti, procuratori e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società. I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i **“Destinatari”**.

## CAPITOLO 3

### REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

#### 3.1 Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari - ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta - devono in primo luogo conoscere e rispettare:

1. lo Statuto sociale;
2. ogni altra normativa interna relativa al sistema di *Corporate Governance*, al sistema di controllo interno e di *reporting* adottato dalla Società (es. *policy* aziendali, flussi informativi, ecc.);
3. il codice etico.

Le regole, le *policy*, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, *policy*, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

## **CAPITOLO 4**

### **L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo collegiale composto da n. 2 membri. Tale composizione garantisce da un lato la presenza di soggetti che ricoprono all'interno della Società una posizione che, per ragioni di ordine tecnico e/o organizzativo, sono in grado di assicurare il miglior contributo al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo di Vigilanza, dall'altro la sussistenza e l'effettività dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'OdV sono contenute nel Regolamento adottato dall'OdV stesso.

I componenti dell'OdV devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

##### ***a. Autonomia e indipendenza***

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di FLOS, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse



finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

***b. Onorabilità e cause di ineleggibilità***

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia”*;
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa *ex artt.* 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
  2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico

Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);

3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;

iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

***c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale***

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie giuridico-legali (come, ad esempio, quelle penalistiche), di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

In particolare, l'OdV sarà in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;

- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”.

#### ***d. Continuità d'azione***

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di FLOS - senza necessità di alcun consenso preventivo - al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV si può avvalere - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di Consulenti Esterni.

Il CdA valuta, prima dell'insediamento dell'OdV e, successivamente a tale insediamento, tramite valutazioni periodiche, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti - nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione - adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

#### **4.2 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV della Società è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali

e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali; per lo svolgimento delle attività verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti l'OdV, potrà avvalersi - come sopra indicato - delle attività di verifica delle funzioni di controllo;
- riferire periodicamente al CdA e al Collegio Sindacale (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli *standard* di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su

determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio come individuate nel presente Modello; a tal proposito, l'OdV predispone un piano della propria attività su base annuale che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - o significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - o modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - o modifiche normative;
- curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al CdA, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo approvato.

#### **4.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza informerà il CdA e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e dal Collegio Sindacale o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con il CdA e/o il Collegio Sindacale o singoli componenti degli stessi dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

#### **4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;
- informativa costante;
- informativa periodica.

Da ultimo, si evidenzia che con Legge 30 novembre 2017, n. 179, il Legislatore ha introdotto nella disciplina di cui al Decreto 231 il cd. *whistleblowing*, ovvero sia un istituto teso

all'agevolazione delle segnalazioni di eventuali irregolarità (*i.e.* violazioni, o presunte violazioni, del Modello) e alla tutela del soggetto segnalante.

#### **4.4.1 Flussi informativi *ad hoc***

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) *notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.* L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti nell'ambito delle attività aziendali che possano comportare un rischio ambientale;

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;

- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- a) i Dipendenti informeranno il superiore gerarchico che - qualora non sia se medesimo - provvederà a informare senza indugio l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV. L'OdV potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime ma solo a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;
- b) i Consulenti e i Fornitori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di FLOS, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV. Di tale circostanza è data idonea informativa nell'ambito di apposite clausole contrattuali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: "Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Flos S.p.A., Via Angelo Faini, 2 - 25073 Bovezzo (BS)".

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

L'OdV incontra almeno annualmente il CdA e il Collegio Sindacale di FLOS.

#### **4.4.2 Informativa costante**

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente - che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale - dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni rilevanti concernenti le seguenti attività ricorrenti:

- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- le operazioni infragruppo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;



- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società ed altre società del Gruppo che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale (con indicazione di eventuali assenze ingiustificate);
- la documentazione relativa agli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti attinenti la funzione aziendale ambiente e sicurezza;
- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo (es. ASL, ecc.) e ogni altro documento rilevante in materia ambientale;
- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli di FLOS riguardanti tale materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi);
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di sicurezza e salute, assumendo le misure necessarie ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

#### **4.4.3 Informativa periodica**

I responsabili di ciascuna funzione aziendale informano periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo i flussi informativi e la periodicità specificamente disciplinati all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

#### **4.5 Whistleblowing e canali alternativi di segnalazione**

Come previsto dalla sopra citata Legge 179/2017, relativa al *whistleblowing*, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente,

segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) che nel sistema disciplinare (meglio descritto *infra*), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si precisa, altresì, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione

specificamente predisposto a tal fine.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, ha, quindi, istituito due ulteriori canali informativi – rispetto a quelli indicati al precedente paragrafo 4.4.1 – idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. **L'invio della segnalazione potrà avvenire:**

- per via informatica, all'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo di Vigilanza: mdellantonio@orrick.com.
- per posta tradizionale, all'indirizzo di domicilio del Presidente dell'Organismo di Vigilanza: Corso Matteotti, 10 – 20121 Milano.

#### **4.6 Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o del Gruppo o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Legge 179/2017, le segnalazioni verranno gestite in modo tale da garantire (oltre alla riservatezza dei segnalanti) gli stessi segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

#### **4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

## CAPITOLO 5

### LA FORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

#### 5.1 Formazione e informazione dei Dipendenti (inclusi gli stagisti)

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di FLOS garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta *ivi* contenute nei confronti degli Organi Societari e di tutti i Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile HR e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

#### La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un “*set* informativo”, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale *set* informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello e il D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a FLOS una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del “*set* informativo” nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

#### La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

1. Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

2. In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati per il pieno rispetto del dettato del Decreto 231 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
3. La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla funzione *HR*, che ne relaziona all'OdV.
4. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 6 del presente Modello.

## **5.2 Informazione ai Consulenti, Fornitori e Agenti**

I Consulenti, Fornitori e Agenti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di FLOS che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001. A tal fine l'adozione del presente Modello è loro comunicata al momento dell'adozione stessa.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con Consulenti, Agenti e Fornitori la Società:

- a. informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b. chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- c. prevedrà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di FLOS, che possa configurare un reato di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti *ex* D.Lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;
- d. si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il compimento di Reati *ivi* previsti.

La Società definisce dei criteri di selezione dei Consulenti, Agenti e Fornitori che tengano conto, non solo del possesso dei requisiti di professionalità ed economicità, ma anche dell'onorabilità degli stessi.



## **CAPITOLO 6**

### **SISTEMA SANZIONATORIO**

#### **6.1 Funzione del sistema sanzionatorio**

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, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Il presupposto ulteriore per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'OdV e riceva un adeguato seguito.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge 179/2017, relativa al *whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo del servizio e

rinvviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti disciplinari che restano di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al paragrafo precedente.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione, per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

## **6.2 Misure nei confronti dei Dipendenti**

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

### **A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I provvedimenti sanzionatori irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato da FLOS, ossia:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- 4) sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti stabiliti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti);
- 5) licenziamento (nei casi previsti dalla legge nonché in quelli previsti dal CCNL e da eventuali accordi sindacali aziendali tempo per tempo vigenti).

Restano ferme - e s'intendono qui richiamate - tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai



Contratti Collettivi applicati, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- a) adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tali da poter determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
- b) violazione di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- c) violazione delle misure a tutela del segnalante, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

## **B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà essere comminata eventualmente una sanzione basata sulla riduzione della parte di compenso variabile.

Come evidenziato nel paragrafo precedente, in forza di quanto previsto dalla Legge 179/2017 tra i comportamenti sanzionabili, che costituiscono violazione del presente del Modello, rientra altresì la violazione delle misure a tutela del segnalante, ovvero l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

\*\*\*

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo (a titolo esemplificativo, nell'ipotesi di segnalazione di lieve entità avente ad oggetto la mancata partecipazione di un dipendente ad attività formativa in materia 231, seguirà un'ammonizione scritta ovvero in caso di mancata segnalazione o segnalazione mendace riguardante la commissione da parte di un altro dipendente di un reato *ex* Decreto 231 si potrà giungere fino al licenziamento), con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

### **6.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte dei singoli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa tra cui, sulla base della valutazione della gravità della violazione, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (come, ad esempio, proporre la revoca per giusta causa dell'Amministratore che ha violato il Modello).

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto 231 e successive modifiche, l'Amministratore o il membro del Collegio Sindacale condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne direttamente l'Assemblea dei soci, la quale valuterà i provvedimenti più opportuni da adottare ai sensi di legge.

### **6.4 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta

di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

### **6.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV**

In caso di violazione del presente Modello ovvero in caso di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra gli amministratori, informerà immediatamente il Consiglio di Amministrazione: tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per la revoca dell'incarico al/ai componenti dell'OdV che ha/hanno violato il Modello o gli obblighi di cui alla Legge 179/2017, in materia di *whistleblowing* e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi.

## **CAPITOLO 7**

### **VERIFICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ossequio a quanto disposto al paragrafo 4.3., l'Organismo di Vigilanza redige con cadenza semestrale una relazione in cui, tra le altre cose indicate al paragrafo 4.3. pianifica, in linee generali, la propria attività di verifica e controllo. Tale pianificazione - che potrà avvenire annualmente - sarà indicata nella seconda relazione semestrale di ciascun anno solare e conterrà l'attività che sarà svolta l'anno successivo.

È fatta salva per l'OdV la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati o a sorpresa.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto delle singole funzioni aziendali (ovvero di consulenti esterni) a seconda del settore di operatività di volta in volta sottoposto a controllo, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

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

Con riguardo all'oggetto delle verifiche, le stesse potranno distinguersi in:

- (i) verifiche sugli atti: periodicamente si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- (ii) verifiche sulle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e delle procedure dallo stesso richiamate con le modalità stabilite dall'OdV, nonché il grado di consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con una delle relazioni semestrali predisposte dall'OdV) che evidenzierà le possibili carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

[OMISSIS]