



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001

Data	Versione	Note
10.02.2023	1	Prima adozione

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	---

Indice

DEFINIZIONI.....	3
CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO.....	5
CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FLOW METER S.P.A.....	16
CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001.....	22
CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	36

PARTE SPECIALE A - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE B - Delitti informatici e in materia di violazione del diritto d'autore

PARTE SPECIALE C - Reati contro l'industria e il commercio

PARTE SPECIALE D - Delitti contro la personalità individuale e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

PARTE SPECIALE E - Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE F - Reati societari; Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio; Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

PARTE SPECIALE G - Reati ambientali

PARTE SPECIALE H - Reati tributari

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

DEFINIZIONI

- **Società:** Flow Meter S.p.A., con sede legale a Levate (BG), Via del lino n. 6.
- **Decreto o D.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione.
- **Linee guida di Confindustria:** documento-guida di Confindustria (aggiornato a giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Protocolli generali di prevenzione:** presidi atti a prevenire la commissione di reati.
- **Codice Etico:** documento che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.). È parte integrante del Modello.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Consulenti e collaboratori:** soggetti che, in ragione delle proprie competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

- **Partner commerciali:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Enti:** qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** organigramma, conferimenti di poteri (deleghe e/o procure), mansionari/*job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali, disposizioni organizzative adottati dalla Società.

CAPITOLO 1 - QUADRO NORMATIVO

1.1 *Introduzione*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina gli enti possono essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, dai soggetti apicali e dai soggetti subordinati.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca (non si sostituisce) a quest'ultima. La responsabilità dell'ente è esclusa se lo stesso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati dai quali scaturirebbe la responsabilità dell'ente.

1.2 *Natura della responsabilità*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto"; essa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

1.3 *Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione*

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi: "requisiti oggettivi" e "requisiti soggettivi".

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	--

Il primo criterio oggettivo prevede che il reato sia stato commesso da soggetti legati all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, gli amministratori e le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente e/o di sue sedi/unità locali;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso trae un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui l'ente si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità se:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale: in questo caso l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Fattispecie di reato

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies* del Decreto, nonché dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali. Ad oggi, i reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 D.lgs. 231/2001);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/2001)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);

- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001).

Mediante l'attività di *Risk Assessment* è emerso che, sulla base delle attività in cui la Società opera, i reati maggiormente e ASTRATTAMENTE ascrivibili alla medesima, risultano essere quelli di seguito elencati:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/2001);
- Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/2001);

- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno nel territorio dello Stato risulti irregolare (art. 25-duodecies D.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10).

A ciascuno di tali reati è destinata una Parte Speciale del Modello nella quale sono descritte le fattispecie di reato, le attività sensibili potenzialmente correlate, i principi generali di comportamento, i Protocolli generali di prevenzione (in documento allegato alla Parte Speciale) e gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

1.5 Apparato sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

1. *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
2. *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

3. *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente;
4. *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione (eseguita a spese dell'ente) della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I Sezione III del D.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.7 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001) commessi all'estero.

Affinché possa essere imputata la responsabilità all'ente:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito del procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. 231/2001 prevede: *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Il giudice penale accerta la responsabilità dell'ente mediante verifica della sussistenza del reato presupposto e dell'idoneità dei Modelli organizzativi adottati. Si ritiene "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse o dovesse essere ritenuto tale da azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.9 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- siano previsti uno o più canali che consentano, ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;
- sia previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sia introdotto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- nel sistema disciplinare adottato, 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.

Il Decreto prevede che il Modello venga sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.10 Vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina, negli artt. da 28 a 33, il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.11 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese.

L'ordinamento giuridico italiano considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può pertanto considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato. La sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità va esplicitamente individuata in capo a ciascuna delle società appartenenti al gruppo.

Sul punto, la giurisprudenza di legittimità è intervenuta chiarendo che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto, senza alcun automatismo derivante dall'appartenenza della società ad un gruppo. Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	---

CAPITOLO 2 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FLOW METER S.P.A.

2.1 Premessa

L'adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 costituisce, per Flow Meter S.p.A., al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fornitori, clienti, collaboratori e consulenti, etc.), affinché detti soggetti adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, sicuri e trasparenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il presente documento è stato elaborato sulla base dei risultati di un processo di *risk assessment* formalizzato nel documento "Tabella Rischi".

2.2 Gli obiettivi

Il Modello predisposto da Flow Meter S.p.A. si fonda su un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, ai reati contemplati dal Decreto, per prevenirne od impedirne la commissione.

Individuate e valutate le potenziali attività a rischio di reato ai sensi del Decreto, l'obiettivo è quello di definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire, tramite:

- un sistema normativo – rappresentato dal Codice Etico – che stabilisce le linee di orientamento generali finalizzate a disciplinare le modalità di assunzione delle decisioni nelle aree "sensibili";
- un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una adeguata segregazione delle funzioni.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi alle attività della Società con riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Flow Meter S.p.A., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;

- c) ribadire che Flow Meter S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

Il Modello adottato da Flow Meter S.p.A. rappresenta quindi il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti della Società, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello elaborato garantisce un sistema compatibile con la struttura dell'ente, che si integra efficientemente con l'operatività aziendale.

2.3 Il progetto per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Il processo di elaborazione del Modello si è articolato nelle tre fasi qui sinteticamente riassunte:

Fasi	Attività
Fase 1	<p><i>Individuazione delle attività e dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Raccolta e analisi della documentazione societaria:</u> (tra cui: visura camerale; organigramma aziendale; documentazione rilevante in ambito salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, incarichi di consulenza). - <u>Individuazione delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle attività sensibili</u> e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato.
Fase 2	<p><i>Analisi delle attività sensibili:</i></p> <p>Individuazione e analisi delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di <i>compliance</i>; individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo Modello di</p>

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	---

Fasi	Attività
	organizzazione, gestione e controllo <i>ex</i> D.lgs. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo.
Fase 3	<p><i>Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo:</i></p> <p>Definizione del Modello organizzativo <i>ex</i> D.lgs. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, coerente con le linee guida delle associazioni di categoria cui la Società aderisce.</p>

2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Flow Meter S.p.A.

Il Modello di Flow Meter S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa opera.

La Società ha effettuato un’analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, un’analisi delle attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto e il settore di appartenenza, l’assetto organizzativo aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all’interno della Società per lo svolgimento delle operazioni aziendali.

Ai fini dell’elaborazione del Modello, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, sono state implementate le seguenti attività:

- identificazione dei processi e delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali;
- analisi del sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità vigenti;
- valutazione dei rischi di commissione dei reati (*c.d. risk assessment*) e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;

- analisi critica del sistema di controllo interno esistente (c.d. *gap analysis*), nel suo complesso e per ciascuna attività sensibile a rischio reato 231, al fine di:
 - individuare le aree di miglioramento, criticità, carenze rispetto ai principi di controllo di riferimento (*benchmark* di mercato e *best practices*);
 - identificare adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

2.5 Destinatari e finalità del Modello

Il Modello di Flow Meter S.p.A. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo all'interno della Società;
- ai dipendenti della Società;
- ai consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa.

Gli amministratori e i responsabili di funzione titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli strumenti di attuazione del Modello (es.: deleghe e procure, *job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali).

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quindi quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e di procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società e

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	--

contribuirà alla diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa fondata sulla legalità: la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge e/o alle disposizioni interne, tra cui quelle contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, con riferimento al processo di formazione delle decisioni, alla loro trasparenza e tracciabilità, alla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione e attuazione di tali decisioni, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile, ed in breve tempo, il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere al fine di scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

2.6 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni da parte di terzi (ad esempio collaboratori, consulenti e partner commerciali), che possano riguardare attività sensibili devono essere formalmente regolamentate.

Il contratto/lettera di incarico deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato da Flow Meter S.p.A., nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV di Flow Meter S.p.A.

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Flow Meter S.p.A. di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

In particolare, il mancato rispetto da parte dei terzi degli obblighi di cui ai punti precedenti, comporta la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

2.7 Struttura del documento

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da Parti Speciali relative ai reati potenzialmente rilevanti e applicabili alla Società.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Le Parti Speciali, con riferimento a ciascuno dei reati potenzialmente applicabili alla Società, individuano le attività "sensibili" ai sensi del Decreto (ovvero, le attività che sono state considerate dalla Società a rischio reato, in esito all'analisi dei rischi condotta), definiscono i principi generali di comportamento e le misure di controllo (Protocolli) a presidio delle suddette attività al fine di prevenire o mitigare gli illeciti.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- il *risk assessment* (Tabella Rischi) finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- gli strumenti di attuazione del Modello (deleghe e procure, mansionari/*job description*, *policy*, procedure e istruzioni operative aziendali);
- il Codice Etico.

Tali atti e documenti sono reperibili all'interno della Società, secondo le modalità previste per la loro diffusione.

CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

3.1 Ruolo e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (OdV) autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel capitolo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura e nell'organizzazione aziendale, nelle attività svolte dalla Società o nel quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare il rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la sua posizione all'ambito dell'ente deve garantire autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata dall'OdV si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali.

L'organo amministrativo dell'ente mette a disposizione dell'OdV risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti dello stesso attribuiti, individuando da chi

e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri dell'OdV non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

- **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie.

L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti, ad esempio in materia ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro;

- **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici, ma organizzata in base ad un piano di attività e la conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema e dei controlli preventivi della Società.

L'OdV resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina e può essere rinominato.

Ai rapporti tra l'ente e l'OdV si applicano le norme del codice civile in tema di mandato.

Flow Meter S.p.A. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo in forma monocratica, nel rispetto dei criteri di cui sopra.

3.2 Principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di Vigilanza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dal rispetto dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché dall'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che l'OdV è chiamato a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il/i soggetto/i designato/i a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve/devono rilasciare una dichiarazione nella quale si attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti degli organi sociali;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – in imprese sottoposte a fallimenti, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'ente ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

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

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

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

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con gli organi sociali, soggetti apicali in genere, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'organo amministrativo.

Le attività svolte dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando che l'organo amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV ed il mandato allo stesso assegnato.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001. In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello: vigilare affinché i comportamenti adottati dall'azienda corrispondano a quanto definito dal Modello predisposto;
- (ii) verificare l'efficacia del Modello: verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
- (iii) promuovere l'aggiornare il Modello: analizzare il Modello circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità dello stesso; promuovere il necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessari correzioni e/o adeguamenti.

Sul piano operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i compiti di:

- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno del Modello siano effettivamente adottati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Inoltre, elaborare le risultanze delle attività di *audit* effettuate e la relativa reportistica;

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti nel rispetto del Modello;
- segnalare alle funzioni competenti le eventuali notizie di violazioni del Modello e monitorare, di concerto con l'organo amministrativo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine di: (i) tenere monitorate le attività a rischio reato; ii) garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente; iii) verificare che i presidi di controllo previsti nel Modello, in particolare nelle Parti Speciali, siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre gli opportuni adeguamenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza:

- (i) ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo;
- (ii) si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

L'attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza deve tendere in una duplice direzione:

- (i) qualora emerga che lo stato di attuazione dei presidi di controllo sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale situazione. Si tratterà, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle funzioni organizzative aziendali al rispetto del Modello;
 - indicare direttamente quali correzioni e modifiche debbono essere apportate alle vigenti prassi operative;
 - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili di funzione e all'organo amministrativo.
- (ii) Qualora invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello, i presidi di controllo risultino integralmente e correttamente attuati, ma si rivelino non idonei ad evitare il rischio del

verificarsi di taluno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, sarà l'Organismo di Vigilanza a doversi attivare per garantirne l'aggiornamento. Tempi e forme di tale adeguamento non sono predeterminati; i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile e il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento.

L'organo amministrativo di Flow Meter S.p.A. comunica alle funzioni aziendali i compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi poteri.

3.4 Flussi informativi da e verso l'OdV

3.4.1 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità di Flow Meter S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001. Valgono, a riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun direttore o responsabile di funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello e al Codice Etico;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice Etico contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli opportuni provvedimenti.

3.4.1.1 Whistleblowing

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" (anche nota come "Legge sul *whistleblowing*") introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Il datore di lavoro è gravato dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti

negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. “inversione dell’onere della prova a favore del segnalante”).

La stessa Legge prevede che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è espressamente qualificato come “nullo”. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

3.4.1.2 *Modalità di trasmissione delle segnalazioni*

Flow Meter S.p.A. si impegna ad incentivare e proteggere chiunque, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*). A tal fine, Flow Meter S.p.A. si impegna ad adottare specifica procedura avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute. Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Società ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state adottate contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all’interno del Modello e dei documenti in esso richiamati e/o allegati.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti a procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D.lgs. n. 231/2001). Dopo aver ricevuto la segnalazione, l’Organismo di Vigilanza deve immediatamente adottare i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l’OdV informerà degli esiti l’organo amministrativo il quale avvierà l’iter procedurale di contestazione e di eventuale applicazione di sanzioni, in virtù dei poteri conferitigli dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare all’Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Modello o condotte illecite vere o presunte, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, attraverso posta interna riservata o tramite casella di posta elettronica dedicata:

odv@flowmeter.it

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza alla sede legale della Società:

Viale Italia, 11/A
24040 – Levate (BG)

Le segnalazioni che perverranno per i suddetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi o per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.) ma dovranno essere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi le seguenti caratteristiche:

- indicazione (facoltativa) del segnalante;
- descrizione di:
 - eventi e/o fatti accaduti;
 - altre eventuali persone coinvolte;
 - tempi e modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
 - quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

Flow Meter S.p.A. garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. È in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate rappresentano comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello. Per questa ragione, tali condotte sono punite mediante il sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono dallo stesso conservate in archivio dedicato, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati, di volta in volta, dall'OdV.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria:

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da quali si evinca la commissione dei reati, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure.

L'OdV, anche mediante l'elaborazione di procedura operativa dedicata, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso l'organo amministrativo

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza predispone, a tale fine:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare all'organo amministrativo, che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - sintesi dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardano eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - procedure disciplinari attivate ed eventuali sanzioni applicate;
 - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e/o contenuto;
 - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - rendiconto delle spese sostenute.

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/2001
-------------------	---

L'organo amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Parimenti, l'OdV ha facoltà di richiedere, attraverso le funzioni competenti, la convocazione dell'organo amministrativo per motivi urgenti e ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento degli amministratori per questioni che attengono il funzionamento e/o l'efficace attuazione del Modello.

Gli incontri mediante i quali l'OdV riferisce all'organo amministrativo devono essere verbalizzati.

CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Funzione del sistema disciplinare

Flow Meter S.p.A. condanna qualsiasi comportamento non conforme alla legge, al Modello, agli strumenti di attuazione del Modello (es.: policy, procedure, istruzioni operative) e al Codice Etico adottati dalla Società, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, del Codice Etico e degli strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

4.2 Violazione del Modello

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Flow Meter S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, il sistema disciplinare adottato sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Il potere disciplinare di cui al D.lgs. 231/2001 è esercitato su proposta dell'OdV dall'organo amministrativo, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Ai fini dell'ottemperanza del D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello, la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi ed alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, che:

(a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

e/o

(c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

4.3 Misure nei confronti dei dipendenti

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado, legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro, con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle prescrizioni previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni dello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.lgs. 231/01.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	---

4.4 Misure nei confronti dei dirigenti e degli amministratori

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione all'organo amministrativo mediante relazione scritta. L'organo amministrativo avvia i procedimenti di propria competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda gli amministratori della Società, nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, l'Assemblea può deliberare la revoca dalla carica.

4.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Al fine di una piena efficacia preventiva del Modello rispetto ai reati indicati dal D.lgs. 231/01, sono previste misure sanzionatorie anche nei confronti di collaboratori e consulenti esterni che adottino comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello.

Pertanto, nei contratti stipulati tra Flow Meter S.p.A. e tali soggetti, devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano la risoluzione del contratto nel caso in cui la controparte contrattuale tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello e tali da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01, rimanendo salvo ed impregiudicato il diritto di Flow Meter S.p.A. di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della Società.

4.6 Sanzioni applicabili per la tutela del segnalante (“whistleblowing”)

In accordo con quanto previsto dalle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di rapporto di lavoro pubblico o privato”, la Società – in caso di violazioni delle misure a tutela del segnalante condotte con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate – ne valuta la gravità e applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti.

CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

Per una efficace attuazione del Modello è essenziale un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società, dei principi contenuti nel Modello.

Flow Meter S.p.A. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei soggetti tenuti al suo rispetto, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

5.2 Piano di formazione e comunicazione

La Società pianifica ed attua specifica formazione per garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le funzioni aziendali. L'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche attività a rischio, agli amministratori.

L'attività di comunicazione e formazione sul Modello è affidata operativamente all'organo amministrativo della Società ed è soggetta alla supervisione dell'Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito dei compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è chiamato a monitorare le iniziative adottate per la diffusione del Modello e per garantire una adeguata conoscenza e comprensione dello stesso.

La diffusione e comunicazione del Modello verso l'esterno è curata dall'organo amministrativo attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad esempio sito internet aziendale, apposite *brochure*, ecc.).

CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, redige un programma di vigilanza che prevede un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione delle procedure oggetto di analisi.

L'Organismo di Vigilanza, cui sono riconosciuti i più ampi poteri al fine di svolgere i compiti affidatigli nel corso delle verifiche ed ispezioni, può avvalersi sia dell'ausilio di funzioni interne alla Società sia di consulenti esterni: in tal caso i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

6.2 Aggiornamento e adeguamento

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello, che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di Flow Meter S.p.A., anche sulla base di eventuali proposte avanzate dall'OdV.

Modifiche e/o integrazioni al Modello sono necessarie nei seguenti casi (non esaustivi):

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelli esistenti;
- revisione dei documenti aziendali che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti;
- adeguamenti normativi (nuove fattispecie di reato incluse nel "catalogo 231");
- cambiamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni contenute nel Modello, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Le modifiche alle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono oggetto di approvazione da parte dell'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato

FLOW METER S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO <i>ex</i> D.lgs. 231/2001
-------------------	--

dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.