FURLA

SINCE 1927 ITALY

Sede Legale in San Lazzaro di Savena (BO), Via Bellaria n. 3/5

MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

E' stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2017 e successivamente aggiornato in data 2 agosto 2018.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

E' vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.

INDICE DEL DOCUMENTO

DEFINIZIONI pag. 4
PREMESSA pag. 7

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 pag. 8
1.1 I PRINCIPI GENERALI pag. 8
1.2. I SOGGETTI pag. 8
1.3. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETA' pag. 9
1.4. I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/01 pag. 11
1.5. LE SANZIONI pag. 11
1.6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE pag. 12
1.7. REQUISITI DEI MODELLI pag. 12
1.8. LE LINEE GUIDA pag. 14

2. FURLA – ATTIVITA' SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA' pag. 14

3. CORPORATE GOVERNANCE pag. 15

4. I DESTINATARI DEL MODELLO pag. 16

5. MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI pag. 17

6. INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE pag. 18

7. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI pag. 20

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE: pag. 20
8.1. PRINCIPI GENERALI pag. 20
8.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE pag. 22
8.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE pag. 22

8.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI pag. 22
8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI pag. 23
8.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNER pag. 23
8.7. MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 SUL CD. WHISTLEBLOWING pag. 23

9. ORGANISMO DI VIGILANZA pag. 23
9.1. NOMINA E DURATA IN CARICA pag. 23
9.2. COMPITI pag. 23
9.3. COMPOSIZIONE pag. 25
9.4. IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA' pag. 26
9.5. IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA pag. 26
9.6. EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE pag. 27
9.7. LINEE DI RIPORTO pag. 27
9.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV pag. 27
9.9. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ODV pag. 28
9.10. MODALITA' DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI pag. 30
9.11. LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI pag. 30
9.12. AUTONOMIA FINANZIARIA pag. 30
9.13. STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA pag. 31
9.14. LA SCELTA OPERATA DA FURLA pag. 31

DEFINIZIONI

Aree a rischio: indicano le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;

Attività a rischio o aree sensibili: indicano i processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la loro attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da Furla;

Consulenti: indica qualunque soggetto (persona giuridica o fisica) che agisca in nome e/o per conto di FURLA in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale;

Corporate Governance: indica l'insieme delle norme, regolamenti e procedure di governo societario adottati da Furla;

Decreto: indica il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Destinatari: indica i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima;

Dipendenti: Indica tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Furla, ivi compresi i dirigenti;

Ente: Termine con cui D.Lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso;

Fornitori: indica i fornitori di beni e servizi di Furla che non rientrano nella definizione di Partner;

Linee Guida: indica le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008 e successive modificazioni (approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014);

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati;

Organi Sociali o Organi: indica il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, gli Amministratori Esecutivi e gli altri organi e comitati previsti dal sistema di Governance adottato da Furla;

Organismo di Vigilanza o OdV: indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto;

Parte Generale: indica la sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di Furla;

Parte Speciale: indica le sezioni del Modello dedicate espressamente a ciascuno dei Reati identificato come rilevante per l'attività di Furla, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività Sensibili, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi, nonché le attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza;

Partner: indica qualsiasi controparte contrattuale con la quale Furla ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato volto a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili;

Reati Presupposto: sono i Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

Sistema di Controllo Interno: indica l'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da Furla ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali;

Società o Furla: Furla SpA, avente sede legale in San Lazzaro di Savena (BO), Via Bellaria n. 3/5;

Soggetti Apicali: Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del D.Lgs. n. 231/2001 sono 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;

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.

PREMESSA

Il Modello Organizzativo di Furla si compone come segue:

Parte Generale, che contiene, in sintesi, i principali aspetti normativi in materia, informazioni sulla struttura della Società e altre indicazioni fondamentali ex D.Lgs. n. 231/2001. Ne sono parte integrante gli allegati:

1. Elenco Reati presupposto
2. Struttura del Gruppo
3. Organigramma
4. Mappatura delle Attività Sensibili
5. Statuto dell'Organismo di Vigilanza

Parti Speciali, conseguenti l'attività propedeutica di Mappatura delle Attività Sensibili, sono le seguenti:

A. Reati contro la Pubblica Amministrazione
B. Reati societari
C. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza Illecita - Autoriciclaggio
D. Delitti contro Industria e Commercio
E. Violazione del diritto d'autore
F. Corruzione tra privati
G. Delitti contro la personalità individuale
H. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
I. Delitti informatici
J. Reati di omicidio colposo/lesioni personali in violazione delle norme sulla sicurezza e salute sul lavoro
K. Reati ambientali

L'obiettivo perseguito da Furla è quello di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 - "DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA"

1.1. Principi generali

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, prevede, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il "reato", la responsabilità penale dell'Ente (che ne abbia tratto vantaggio o nel cui interesse il reato è stato commesso) cui la persona fisica "appartiene".

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita "amministrativa", ma, nella sostanza, configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

1.2. I SOGGETTI

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.).

In particolare l'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 individua:

a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti soggetti apicali;
b) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società;
c) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).
L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

1.3. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere "nell'interesse o a vantaggio della società" (ex plurimis, Cassazione Sezioni Unite Sentenza N. 38343 del 24.04.2014[1]) dai soggetti sopra indicati, mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Più precisamente la Corte di Cassazione ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorquando il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'Ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la Società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo dipendente/rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei Reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione controllo, qui di seguito il "Modello").
La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'Ente dal D. Lgs. n. 231/2001 discende da una "colpa nell'organizzazione" della persona giuridica (Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735 - Cass. Sezione Unite 4.04.2014, sentenza n. 38343).

La mancata adozione del Modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della Società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo n. 231/2001 e ad integrare la fattispecie

[1] I termini "interesse" e "vantaggio" esprimono concetti giuridicamente diversi e possono essere alternative … omissis … ne consegue che (cfr. Sez. 2, sent. n. 3615 del 20.12.2015, dep. 2006, Rv. 232957) il concetto di "interesse" attiene ad una valutazione antecedente alla commissione del reato presupposto, mentre il concetto di "vantaggio" implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (e, dunque, una valutazione ex post).

sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose. In tale concetto di rimproverabilità è implicita una nuova forma "normativa" di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 D.Lgs. n. 231/2001, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti[2]. Tale "colpa di organizzazione" assume specifica rilevanza nell'ambito del cd. gruppo di società.

1.4. I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO "231/2001"

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. L'Allegato 1 riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"), suddivise per categoria. L'elenco è aggiornato alla data di approvazione del presente Modello e sarà rivisto in relazione alle future evoluzioni della normativa in materia.

1.5. LE SANZIONI

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 sono:

I. sanzioni pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
II. sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione

[2] Cassazione Penale Sezione IV – 9.07.2009 n. 36083

dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni servizi), che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei Reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di Reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'Ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie;

III. la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;

IV. la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

1.6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

1.7. REQUISITI DEI MODELLI

Perché i modelli siano efficaci - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza (comunque ancora assai scarsa) sul punto e dei criteri dalla stessa fissati; in particolare: la Corte di Cassazione con la sentenza N.ro 4677 del 30.01.2014 (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che "un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto".

E' altresì importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) nel novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale "*l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori"*.
Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca"* […] "*il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul*

piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico".

I requisiti essenziali del Modello Organizzativo devono inoltre includere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei Reati.

1.8. LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" pubblicate da Confindustria effettuando scelte ponderate al fine di meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

2. FURLA – ATTIVITA' SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'

Furla realizza e commercializza prodotti nel settore della pelletteria di alta fascia all'interno del segmento "*Premium Luxury*" e della accessoristica rivolti sia al pubblico femminile che maschile. La vasta gamma di prodotti va dalle borse e portafogli, a portachiavi, cinture, foulard, gioielli, occhiali, scarpe.

La Società è stata fondata quasi 90 anni fa dalla famiglia Furlanetto ed ha sede a San Lazzaro di Savena (BO), in una villa del diciottesimo secolo ed è da questa sede che il costante impegno dell'azienda promuove e sviluppa i suoi mercati.

3. CORPORATE GOVERNANCE

Furla ha adottato un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice Civile e, pertanto, sono stati nominati un Consiglio di Amministrazione e la Società di Revisione alla quale è stato affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art 2409 ter del Codice Civile.

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione regolamentato dallo Statuto Sociale. Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione come da Statuto Sociale.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e due supplenti ed è regolato da norme di legge.

Secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale, il controllo legale dei conti è stato affidato ad una Società di Revisione iscritta al registro dei Revisori Legali tenuto dal Ministero della Giustizia. La nomina della Società di revisione è affidata all'Assemblea dei Soci su proposta del Collegio Sindacale.

[omissis]

4. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei Reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tale clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

5. MAPPATURA DELLE AREE SENSIBILI E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Come espressamente previsto dal Decreto e dalle Linee Guida Confindustria, la predisposizione del Modello Organizzativo è basata anche su talune attività propedeutiche di "mappatura" delle Aree Sensibili e di verifica dei sistemi di controllo interno adottati della Società. Nello specifico, le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida:

a) "**identificazione dei rischi**", i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto 231/01;

b) "**progettazione del sistema di controllo**" (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), i.e. valutazione del sistema organizzativo e di controllo esistente all'interno della Società e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificati, cioè per ridurre i rischi a un "livello accettabile", avendo riguardo i) alla probabilità di accadimento dell'evento e ii) all'impatto dell'evento stesso.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la "Mappatura delle Aree Sensibili" e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un'attività di *assessment* che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, deleghe e procure societarie, policy, procedure, linee guida e regolamenti interni adottati dalla Società, ecc.) e dei colloqui con il personale della Società. Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla potenziale commissione dei Reati Presupposto è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il "rischio inerente" o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l'impatto di un evento). La misura del livello di "rischio inerente" è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che del potenziale impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili alla Società, la frequenza e la ricorrenza

delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell'Ente e le peculiarità del settore di riferimento.

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, sono emerse le categorie di Reati Presupposto, che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società, indicate nel documento denominato Mappatura delle Attività Sensibili o Risk Assessment (Allegato n. 3).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società, in ogni caso, valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori Reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

6. INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, le attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguardano tutti i soggetti operanti internamente alla Società, compresi i Soggetti Apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del dipendente – qualora necessario - ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

[omissis]

L'effettiva diffusione del Modello e la informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene effettuata con idonea modalità, sia utilizzando la rete IT aziendale, sia attraverso specifiche sessioni formative da tenersi in aula. La formazione e i suoi contenuti sono articolati in relazione ai rischi specifici in capo alle diverse funzioni.

La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e Reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte ulteriore, che avendo a riferimento la Mappatura delle Attività Sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei Reati, la fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della

responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di Reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza di Furla verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

7. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare Fornitori, Consulenti e Partner, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se

prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello istituisce regole vincolanti per i Destinatari, la cui violazione potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva sussistenza di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori"). Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione di Furla, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

8.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

[omissis]

8.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE

[omissis]

8.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

[omissis]

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

[omissis]

8.6 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNER

La mancata osservanza del Modello da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso, con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partner non dovranno indurre i dipendenti a violare il Modello.

8.7 MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 SUL CD. WHISTLEBLOWING

In data 29.12.2017 è entrata in vigore la Legge n.ro 179/17 cd. Whistleblowing che ha modificato l'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/01 inserendo i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater.

[omissis]

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 NOMINA E DURATA IN CARICA

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Furla provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di 3 anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

9.2 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di Reato individuate nelle Parti Speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
- Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *Governance* nel suo complesso.
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:

i. accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;

ii. collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;

iii. promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli Organi ed i Dipendenti di Furla del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;

iv. provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;

v. disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

9.3 COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "o*rganismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D.Lgs. n. 231/01,[3] nelle società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte anche dal Collegio Sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di Corporate Governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

[3] Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate.

9.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA'

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento, sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze in materia di organizzazione aziendale: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

9.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un Amministratore di Furla

e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

9.6 EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

9.7 LINEE DI RIPORTO

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione semestrale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

9.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi saranno attuati dalle varie funzioni aziendali

quale strumento per agevolarne l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione.

9.9 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte di Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, Consulenti e Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Furla ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'OdV stesso richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di Attività Sensibili nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Devono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o via telematica all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente

sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In particolare:

- è fatto obbligo a tutti i Destinatari di segnalare la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di fatti di Reato previsti dal Decreto o comunque di condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- la segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Modello in tema di sanzioni disciplinari;
- deve essere istituito un sistema di segnalazione all'OdV che permetta la necessaria riservatezza del segnalatore;
- coloro che effettuano segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà 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 e/o in malafede.

9.9 BIS) IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA - WHISTLEBLOWING

Con l'entrata in vigore della Legge n. 179/17 cd. Whistleblowing sono stati inseriti all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 i commi 2-bis, 2-ter, e 2-quater, estendendo così anche al settore privato il cd. whistleblowing.

In particolare il comma 2-bis, lettera a) e b) dispone:

a) 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 del presente 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Con riferimento all'art. 6, comma 2-bis, lettera a), il sistema è già corretto in quanto sono già attivi diversi sistemi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza (casella di posta elettronica odv@furla.com nonchè il format di comunicazione già predisposto e rintracciabile sulla intranet aziendale).

Con riferimento all'art, 6, comma 2-bis, lettera b), viene previsto, quale canale alternativo, la possibilità di informare direttamente l'ODV utilizzando altro indirizzo di posta elettronica non collegata al sistema informativo aziendale.

Il segnalante potrà utilizzare il nuovo modello standard di segnalazione contenente anche il riferimento alla Legge cd. del Whistleblowing.

9.10 MODALITA' DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

[omissis]

9.11 LA RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

[omissis]

9.12 AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa

al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

9.13 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

[omissis]

9.14 LA SCELTA OPERATA DA FURLA

Il Consiglio di Amministrazione di Furla, valutato attentamente la disposizione di cui al comma 12 dell'art 14, L. 12/11/2011 n. 183 ha optato per adottare un Organismo collegiale composto da tre professionisti esterni, non coincidenti con i membri del Collegio Sindacale in carica.

[omissis]

* * * * * *