



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a.r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 1 di 27

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 2 di 27

## **INDICE**

<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....	5
1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	5
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	5
1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	6
<b>2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE, CONTROLLO</b> .....	10
2.1 Obiettivi, attuazione e successivi aggiornamenti .....	8
2.2 Caratteristiche .....	8
2.3 Funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	9
2.4 Struttura: Parte Generale, le appendici e gli allegati in funzione dei reati ed illeciti da prevenire .....	10
<b>3. PRINCIPI ISPIRATORI</b> .....	10
<b>4. ADOZIONE DEL MODELLO</b> .....	10
4.1 Approvazione del "Modello" e suo recepimento .....	11
4.2 Modifiche e integrazioni del "Modello" .....	12
<b>5. ORGANO DI VIGILANZA</b> .....	12
5.1 Identificazione .....	12
5.2 Funzioni e poteri .....	13
5.3 Reporting nei confronti degli organi societari .....	14
5.4 Prerogative dell'Organo di Vigilanza (OdV) .....	14
<b>6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA</b> .....	15
6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi .....	15
6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali .....	16
<b>7. IL CODICE ETICO E LE LINEE DI CONDOTTA</b> .....	
7.1 IL CODICE ETICO .....	17
7.1.1 Premessa .....	17
7.1.2 Obiettivi e valori .....	17
7.1.3 Clienti .....	17
7.1.4 Comunità .....	18
7.1.5 Risorse umane .....	18
7.1.6 Ambiente .....	18
7.1.7 Informazione .....	18
7.1.8 Rispetto del Codice Etico .....	19
7.2 LE LINEE DI CONDOTTA .....	19
7.2.1 Premessa .....	19
7.2.2 Comportamenti consentiti .....	19
7.2.3 Sanzioni .....	21



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 3 di 27

<b>8. IL SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>22</b>
8.1 Finalità del sistema disciplinare .....	22
8.2 Misure verso i dipendenti .....	23
8.3 Misure verso i dirigenti .....	24
8.4 Misure verso collaboratori esterni e parti terze .....	24
8.5 Misure verso il management aziendale .....	24
8.6 Misure verso il Collegio Sindacale .....	24
<b>9. VERIFICHE PERIODICHE</b> .....	<b>25</b>
<b>10. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO</b> .....	<b>25</b>
10.1 Ambiente di controllo .....	26
10.2 Valutazione dei rischi .....	26
10.3 Attività di controllo .....	26
10.4 Informazioni e comunicazione .....	27
10.5 Monitoraggio .....	27

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 4 di 27</p>
---	---	--

## PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o “Modello” adottato da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* e qui presentato è composto da:

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate (\*);
- sei appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal *D. Lgs. n. 231/2001* e i principi a cui devono far riferimento tutti gli *Stakeholders* per poter intrattenere rapporti con *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* (\*);
- vari Allegati o Parti Speciali che si riferiscono alle tipologie di reato (\*);
- due parti Riservate, gestite dall’Organo di Vigilanza, che contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «*Governance*» e «*Unità Operative*», e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della *Società*.

Come in più parti richiamato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha come punti di riferimento: il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., le Linee Guida di Confindustria e ASSTRA riferiti ai documenti CoSO, l’indagine condotta dal Comitato per l’Area *D. Lgs. n. 231/2001* dell’Associazione Italiana *Internal Auditors* (AIIA), i documenti *CoSO Report I,II,III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)*, gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati, i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal *CoSO Report I*.

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente “Modello” che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure.

(\* *Estratti del “Modello” di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di consultazione per le Parti Terze.*



F.A.R. Maremma  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 5 di 27

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emesso in attuazione della delega contenuta nella *Legge n. 300 del 29 settembre 2000*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

La responsabilità della società (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) sorge qualora il reato sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio della società** medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di misure interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico dell'ente sorga quando i reati vengono commessi da:

- a) **soggetti in posizione C.d. "apicale"**, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
- b) **soggetti in posizione C.d. "subordinata"**, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede, quali reati cui si applica la disciplina in esame, alcune tipologie di reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e alcune fattispecie di reati cosiddetti societari (per una più ampia trattazione di tali reati si rinvia all'Appendice 1).

Il Decreto prevede anche tipologie di reati (*Delitti di criminalità organizzata; Reati in falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo in strumenti o segni di riconoscimento; Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Delitti contro la personalità individuale*), che in considerazione dell'attività svolta da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* non sono considerati rilevanti, in quanto solo astrattamente ipotizzabili nei confronti di quest'ultima.

### 1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede che le società elaborino **modelli di "organizzazione, gestione e controllo"**, redatti ed adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali "Modelli" anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati ed efficaci, esonera da responsabilità la società ed evita l'applicazione di sanzioni pecuniarie ed eventualmente interdittive.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 6 di 27

In particolare l'art. 6 del Decreto prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli" e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di 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 di cui alla lettera b).

Il Decreto prevede inoltre che i "Modelli" devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

### 1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha come punti di riferimento il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., le Linee Guida di Confindustria, l'indagine condotta dal Comitato per l'Area *D. Lgs. n. 231/2001* dell'Associazione Italiana *Internal Auditors* (AIIA), ai documenti *CoSO Report I,II,III* (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati, i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal *CoSO Report I*.

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello" che si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- 1) Codice Etico e Linee di Condotta: in esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività.
- 2) Linee Guida per gli Organi di *Governance*<sup>1</sup>, introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati di cui al *Decreto Legislativo n. 231/2001*; si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.
- 3) Sistema di controllo interno (SCI): è l'insieme degli «strumenti» volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo

<sup>1</sup> Contenuti nella Parte *Governance* (Riservata)



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 7 di 27

interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.

- 4) Check lists e questionari sul Controllo Interno<sup>2</sup>: sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali. Tali *check lists* e questionari presentano un'analoga struttura, e verificano il complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Le procedure verificate dai questionari di controllo interno sono state elaborate alla luce di tre regole cardine e precisamente:

- a) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- b) la C.d. «tracciabilità» delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi «punti» di responsabilità (Punti di Forza) e la «motivazione» delle scelte stesse;
- c) l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri precostituiti.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, peraltro, si completa con l'istituzione di un Organo di Vigilanza, che, come previsto *dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001*, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

Quanto sopra descritto assolve *all'articolo 6 del Decreto*, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione esimente) da detta responsabilità come evidenziato nel punto 1.2

<sup>2</sup> Contenuti nella Parte – Procedure – Unità Operative ( Riservata)



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 8 di 27

## **2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### 2.1 Obiettivi, attuazione e successivi aggiornamenti

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del "Modello".

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Il suddetto "Modello" è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto e del TUF, il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., le Linee Guida di Confindustria, l'indagine condotta dal Comitato per l'Area *D. Lgs. n. 231/2001* dell'Associazione Italiana *Internal Auditors* (AIIA), i documenti *CoSO Report I, II, III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)*, gli *I.S.A. (International Standards on Auditing)* riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati, i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal *CoSO Report I*.

Le *sources* sopra indicate sono parte integrante del presente "Modello".

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di *FAR Maremma S.C. a r.l.*, nel varare il suddetto "Modello", ha affidato al responsabile dell'Organo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del "Modello".

### 2.2 Caratteristiche

Il *D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6)*, prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo abbia determinate «caratteristiche fondanti», tali da far sì che, da un lato il cosiddetto «esimente» della responsabilità della *Società* possa essere adottato in caso di commissione dei reati; dall'altro lato, tali caratteristiche guidino l'implementazione stessa del "Modello".

A tal fine l'Organo di *Governance* dovrà:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area / settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (C.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 9 di 27

- prevedere obblighi di informazione verso l'Organo di Vigilanza interno: istituire quindi l'organo di controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
- attività di *auditing* sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio: nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal "Modello", nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Il "Modello" previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D. Lgs. n. 231/2001*.

La finalità «preventiva» del "Modello" si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione «apicale» che di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in Azienda.

### 2.3 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il "Modello" si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, soprattutto nelle medesime Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della *Società*;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* in quanto (anche nel caso in cui *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del "Modello" sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della *Società*;
- l'attribuzione all'Organo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del "Modello";
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del "Modello" con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 10 di 27</p>
---	---	---

## 2.4 Struttura: Parte Generale, le appendici e gli allegati in funzione dei reati ed illeciti da prevenire

Il presente “Modello” è costituito da :

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- sei Appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal *D. Lgs. n. 231/2001* e i principi a cui devono far riferimento tutti gli *Stakeholders* per poter intrattenere rapporti con *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- Allegati o Parti Speciali che si riferiscono alle tipologie di reato;
- due parti Riservate, gestite dall’Organismo di Vigilanza, che contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «*Governance*» e «*Unità Operative*», e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della *Società*.

### **3. PRINCIPI ISPIRATORI**

Nella predisposizione del presente “Modello” si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno (SCI) e/o «protocolli interni» esistenti e già operanti, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

- Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha individuato oltre ai quelli richiamati ai punti 1.3 e 2.4:
- le regole di *Corporate Governance* adottate in recepimento del Codice di Autodisciplina delle società quotate e della normativa societaria e regolamentare rilevante;
- il Codice Etico;
- il Sistema di Controllo Interno;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere nella *Società*.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati in questa prima parte «pubblica» del “Modello”, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere sono tenuti a rispettare.

Il personale interessato deve essere periodicamente aggiornato sulle procedure aziendali adottate per la prevenzione dei reati e degli illeciti nonché sull'evoluzione della relativa normativa.

### **4. ADOZIONE DEL MODELLO**

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* attraverso l'implementazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende perseguire l'obiettivo fondamentale di porre in essere l'articolazione dei principi, processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 11 di 27

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

- 1) una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali; la costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni unità operativa;
- 2) la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia; dove, attraverso la previsione della mappatura delle aree di attività a rischio, permetta di agire con piena responsabilità e consapevolezza seguendo le prescrizioni previste;
- 3) la previsione di un opportuno Organo di Vigilanza, a diretto riporto della Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza;
- 4) l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione e del *Reporting* prodotto, attestante le attività di monitoraggio effettuate e inerenti le attività identificate;
- 5) la definizione dei compiti, autorità e degli iter autorizzativi esistenti e che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
- 6) l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo analizzando non solo quanto previsto dalle procedure previste, ma direttamente i comportamenti e le prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, e permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

L'adozione del "Modello" è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del "Modello";
- applicazione del "Modello" e controlli sulla sua attuazione; a tal fine è attribuito all'Organo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del "Modello" stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del "Modello"; è affidato all'Organo di Vigilanza di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del "Modello" stesso per assicurare al "Modello" medesimo una corretta attuazione.

#### 4.1 Approvazione del "Modello" e suo recepimento

Il presente "Modello" costituito da:

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento e le linee guida adottate da *FAR Maremma S.C. a r.l.*;
- sei Appendici che espongono le varie tipologie di Reati ed Illeciti previste dal *D. Lgs. n. 231/2001* e i principi a cui devono far riferimento tutti gli Stakeholders per poter intrattenere rapporti con *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- allegati o Parti Speciali che si riferiscono alle tipologie di reato;
- due parti Riservate, gestite dall'Organismo di Vigilanza, che contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «*Governance*» / «*Unità Operative*» e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo e sono per loro natura riservate ai vari livelli direzionali ed alle unità operative della *Società*;



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 12 di 27

è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* con delibera del 14 dicembre 2010.

Il “Modello”, in tutte le sue parti, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata la specificità delle attività svolte da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

#### 4.2 Modifiche e integrazioni del “Modello”

Essendo il presente “Modello” un «atto di emanazione dell'organo dirigente» [in conformità alle prescrizioni *dell'art. 6, comma primo, lett. a) del decreto*] le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del “Modello” stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

È peraltro del Consiglio di Amministrazione di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale; inoltre l'Organo di Vigilanza di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione, attraverso i suoi amministratori eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente “Modello”.

### **5. ORGANO DI VIGILANZA**

#### 5.1 Identificazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il quale *all'art. 6, comma primo, lett. b)*, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo della *Società* dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del “Modello”, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato individuato nell'ambito di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente “Modello”) le funzioni di Organo di Vigilanza (OdV) un professionista esterno coadiuvato da due collaboratori interni.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione oltre al possesso di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e di conoscenza della realtà aziendale.

Infatti, tenuto conto delle peculiari attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* è supportato dalle altre funzioni che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

L'Organo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera contestuale.

Costituisce una causa di ineleggibilità all'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- 1) la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto e/o;
- 2) la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 13 di 27

## 5.2 Funzioni e poteri

L'Organo di Vigilanza di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nei singoli Allegati o Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organo di Vigilanza (OdV) di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* il compito di:

- monitorare le procedure di controllo interno adottate dalla *Società*, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale («*controllo delle procedure*»);
- attivare procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali o Allegati del "Modello";
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del "Modello", nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree a Rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante; all'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la *Società* al rischio di illeciti;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nei singoli «Allegati o Parti Speciali», *check list* e questionari del "Modello" per le diverse tipologie di reati ed illeciti; in particolare all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate negli «Allegati o Parti Speciali», devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- verificare che gli elementi previsti nei singoli «Allegati» o Parti Speciali del "Modello" per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure,



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 14 di 27

ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;

- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecC.);
- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- convocare il Collegio Sindacale per sottoporre allo stesso quesiti relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali o parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

### 5.3 Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'Organo di Vigilanza (OdV) di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con gli Amministratori;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

In ogni caso, l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* trasmette al Consiglio di Amministrazione, un *report* scritto sull'attuazione del "Modello" restando ferme le competenze riconosciute al Collegio Sindacale.

### 5.4 Prerogative dell'Organo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli *artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001*, l'OdV è stato dotato di:

- Indipendenza ed autonomia; i soggetti nominati nell'OdV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della *Società*.

L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che i membri dell'OdV possano svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel "Modello".



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 15 di 27

Deve essere garantito all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

- **Professionalità**; i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal *D. Lgs. n. 231/2001*, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
- **Cause di ineleggibilità o revoca**; nei requisiti richiesti per la nomina dei membri dell'OdV devono essere inserite specifiche disposizioni in materia di ineleggibilità – revoca; questo per evitare che un soggetto condannato per uno dei reati previsti dal *D. Lgs. n. 231/2001* possa restare in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza.
- **Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva**; l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".

Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della *Società*.

L'OdV ha inoltre il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

## **6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA (OdV)**

### **6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* notizie rilevanti e relative alla vita della *Società* nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di reati e di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

Valgono al riguardo:

- nell'ambito delle Aree a Rischio le funzioni coinvolte in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- devono essere raccolte e trasmesse all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla *Società* stessa;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 16 di 27

eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna; in caso di persistenza di dubbi sulla correttezza di comportamenti di agenti, consulenti, o Fornitori, Beneficiari Finali, l'OdV emetterà una raccomandazione per gli organi direttivi delle società interessate;

- le segnalazioni potranno essere in qualsiasi forma (anche anonima) ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del "Modello"; l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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 mala fede;
- è prevista l'istituzione di «canali informativi dedicati» («Canale dedicato»), da parte dell' OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* , con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi dubbi.

## 6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e del TUF;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del "Modello" con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'OdV di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

## 7. IL CODICE ETICO E LE LINEE DI CONDOTTA

Il Codice Etico è integrato dalle regole di comportamento e Linee di Condotta in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto e sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico e le Linee di Condotta rappresentano strumenti adottati in via autonoma e suscettibili di applicazione sul piano generale da parte di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* allo scopo di esprimere dei principi di «deontologia aziendale» che la *Società* riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori;
- il "Modello" risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti (per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del decreto medesimo).



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 17 di 27

## **7.1 IL CODICE ETICO**

### **7.1.1 Premessa**

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* fonda la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, nel convincimento che l'etica nella conduzione delle proprie attività sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

### **7.1.2 Obiettivi e valori**

L'obiettivo primario della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* è la creazione di valore per i Soci e più in generale degli *Stakeholders*.

A questo scopo sono orientate le strategie economiche e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* nel perseguire tale obiettivo si attiene imprescindibilmente ai seguenti principi di comportamento:

- quale componente attiva e responsabile delle comunità in cui opera è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno le leggi vigenti nei luoghi in cui svolge la propria attività e i principi etici comunemente accettati e sanciti negli *standards* nazionali ed internazionali nella conduzione delle proprie attività: trasparenza, correttezza e lealtà;
- rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i beneficiari, gli investitori e i concorrenti ed in generale gli *Stakeholders*) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della *performance* in termini di qualità e convenienza dei servizi, fondati sull'esperienza, sull'attenzione al beneficiario;
- pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione;
- assicura al mercato, agli investitori e alla comunità in genere, pur nella salvaguardia della concorrenzialità delle rispettive imprese, una piena trasparenza sulla loro azione;
- persegue l'eccellenza, offrendo ai beneficiari servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze;
- tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale;
- impiega responsabilmente le risorse, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

### **7.1.3 Beneficiari e Clienti**

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* fonda l'eccellenza dei servizi offerti.

L'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze dei beneficiari, conformando i propri comportamenti a correttezza, cortesia e collaborazione.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 18 di 27

#### 7.1.4 Comunità

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nella quale si trova a operare attraverso l'erogazione di servizi efficienti.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi *Stakeholders*, *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e successo.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* mantiene con le Pubbliche Autorità locali, nazionali e sopranazionali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione ed alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Codice.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno a iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona ed al miglioramento delle sue condizioni di vita.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici ed alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati.

#### 7.1.5 Risorse umane

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori.

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

#### 7.1.6 Ambiente

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti gli *Stakeholders*, attuali e futuri.

Le scelte di investimento e di *business* sono pertanto informate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

Fermo il rispetto della specifica normativa applicabile, *FAR Maremma S.C. a r. l.* tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte.

#### 7.1.7 Informazione

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*, *FAR F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli *Stakeholders*.

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 19 di 27</p>
---	---	---

### 7.1.8 Rispetto del Codice Etico

Al rispetto del presente Codice sono tenuti gli organi sociali, il *management* e i prestatori di lavoro della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, nonché tutti i collaboratori esterni, quali agenti, consulenti, Fornitori, e Beneficiari Finali e parti terze in generale.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* si impegna all'implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori, prevedendo, ove del caso, appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.

## **7.2 LINEE DI CONDOTTA**

### 7.2.1 Premessa

Il presente documento vuole rappresentare le linee generali di condotta per evitare la creazione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati di cui al *D. Lgs. n. 231/2001*.

Le linee di condotta individuano, se pur a titolo non esaustivo, comportamenti consentiti e comportamenti vietati, specificando in chiave operativa quanto espresso dai principi del Codice Etico di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

I comportamenti sotto descritti in forma generale sono ampliati in specifiche *check lists* e questionari riservati agli organi di *Governance* ed alle Unità Operative interni a *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

### 7.2.2 Comportamenti consentiti

Gli organi sociali e tutti i dipendenti sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi in cui *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* opera.

Gli organi sociali devono essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti richiamati nell'Appendice 1 del presente "Modello" di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché dei conseguenti comportamenti da tenere.

Gli organi sociali e tutti i dipendenti sono impegnati al rispetto delle procedure aziendali e si ispirano ai principi del Codice Etico in ogni decisione o azione relativa alla gestione della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* come dettagliato nei questionari e *check lists* del presente "Modello" riservate agli organi di *Governance* ed alle Unità Operative.

I responsabili di funzione delle varie Unità Operative (Commerciale vendite, Logistica, Formazione, Acquisti, Personale, Amministrazione/Finanza, I.C.T., Qualità/Ambiente/Sicurezza) devono curare che:

- tutti i dipendenti siano a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti e, qualora abbiano dei dubbi su come procedere, siano adeguatamente indirizzati;
- sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 20 di 27

Nella partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione ed in generale in ogni trattativa con questa nonché con ogni parte terza, tutti i dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale.

I responsabili delle funzioni che hanno correntemente attività di contatto con la pubblica amministrazione devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici e parti terze, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi ufficiali verso la pubblica amministrazione e parti terze.

Tutti gli agenti, consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali e in generale qualunque soggetto «terzo» che agisca per conto di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i luoghi in cui la *Società* opera.

Non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

L'incarico a tali soggetti di operare in rappresentanza e/o nell'interesse di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* deve essere assegnato in forma scritta e prevedere una specifica clausola che vincoli all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati dalla *Società*.

Il mancato rispetto di quanto sopra previsto potrà comportare la risoluzione, per inadempimento, del rapporto contrattuale.

Tutti i Consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali e in generale qualunque soggetto «terzo» che agisca o abbia rapporti con e per conto della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* è individuato e selezionato con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Nella loro selezione *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha cura di valutare la loro competenza, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Tutti i Consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali e in generale qualunque soggetto «terzo» che abbia rapporti od agisca per conto di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* deve operare, sempre e senza eccezioni, con integrità e diligenza, nel pieno rispetto di tutti i principi di correttezza e liceità previsti dai codici etici dagli stessi eventualmente adottati.

Quando vengono richiesti allo Stato o ad altro Ente Pubblico od alle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti, tutti i soggetti coinvolti in tali procedure devono:

- attenersi a correttezza e verità, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi ed attinenti le attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state richieste e concesse.

I responsabili delle funzioni amministrativo / contabili devono curare che ogni operazione e transazione sia:

- legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile;



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 21 di 27

- correttamente ed adeguatamente registrata sì da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
- corredata di un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, i controlli sulle caratteristiche e motivazioni dell'operazione e l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa relativo pagamento.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse.

Gli amministratori comunicano al Consiglio di Amministrazione, all'Organo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale.

Gli amministratori:

- nella redazione del bilancio, o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio Sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle Società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

Possono tenere contatti con la stampa solo i dipendenti autorizzati e questi devono far diffondere notizie sulla *Società* rispondenti al vero nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

E' fatto obbligo di segnalare all'Organo di Vigilanza a titolo non esaustivo:

- ogni violazione o sospetto di violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e/o del Codice Etico e delle Linee di Condotta; le segnalazioni possono essere fornite anche in forma anonima;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al *D. Lgs. n. 231/2001* con rischi di impatto aziendale.

### 7.2.3 Sanzioni

I comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice Etico e delle presenti Linee di Condotta, comporteranno, indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della vigente normativa e/o di contrattazione collettiva.

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 22 di 27</p>
---	---	---

## 8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 8.1 Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal *D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7)* con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, è necessario definire e porre in essere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”*».

Questo è un aspetto fondamentale del “Modello”, prevedendo l’esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente comminate alla violazione e dotate di «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, ha lo scopo di contribuire da un lato all’efficacia del “Modello” stesso, e dall’altro, all’efficacia dell’azione di controllo effettuata dall’Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* e i propri collaboratori (dipendenti, agenti, consulenti e parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente “Modello”, è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal collaboratore (dipendente, agente, consulente e parte terza in generale).

È utile sottolineare che l’applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all’esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall’autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale / giudiziale.

### Esempi di violazioni del modello

Nell’espletamento di attività, nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal *D. Lgs. n. 231/2001*, ai fini dell’ottemperanza delle previsioni di detto Decreto, costituisce violazione del “Modello” (a titolo esemplificativo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del “Modello”, ed alle leggi da esso richiamate;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal “Modello”;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti al Codice Etico di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico ed alle Linee di Condotta di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ;
- la messa in atto, in generale, di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti, sia nazionali sia esteri.

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 23 di 27</p>
---	---	---

## 8.2 Misure verso i dipendenti

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, i quali abbiamo posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente “Modello”, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste: o *dall’art. 7 della Legge 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori e sue integrazioni e variazioni)*; o gli applicabili *artt. del Codice Civile*; o le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

Pertanto, il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” fa riferimento ai fatti e ai provvedimenti disciplinari e sanzionatori previsti dal vigente CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), e alle eventuali parti speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del “Modello”, comunque rilevata da parte dell’Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura della Direzione del Personale la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal CCNL applicato.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative).

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all’irrogazione della sanzione disciplinare.

È a carico del responsabile dell’ufficio del personale la gestione di tutto l’iter formale e di comunicazione relativo all’irrogazione di sanzioni di cui al presente “Modello”.

Il responsabile del personale riferisce all’Organo di Vigilanza riguardo l’applicazione delle sanzioni disciplinari emesse.

Il tipo e l’entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell’evento;
- condotta complessiva del dipendente (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l’esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo ed i compiti assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 24 di 27

### 8.3 Misure verso i dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente “Modello” da parte di Dirigenti di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, *policies*, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente “Modello”, la *Società* adotterà (nei confronti del soggetto interessato) quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal CCNL applicabile; nonché, le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui la violazione del “Modello” dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l’Azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per mancanze.

### 8.4 Misure verso collaboratori esterni e parti terze

Nell’ambito di rapporti di *partnership* e/o di collaborazione esistenti con: agenti, consulenti, Fornitori, Beneficiari Finali o comunque terze parti, è preciso dovere di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* prevedere opportune misure che stabiliscano efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi.

Infatti, nei confronti di tutte le «terze parti» (in generale), che abbiano posto in essere azioni, comportamenti (anche omissivi), violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso derivino danni a *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

### 8.5 Misure verso il management aziendale

L’Organo di Vigilanza deve comunicare al Collegio Sindacale e a tutti gli altri amministratori della *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*, nel caso di atti in violazione del “Modello”, effettuati da parte di uno (o più) membri degli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione, il presidente e/o l’amministratore delegato procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari (sentito il Collegio sindacale).

L’Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all’applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

### 8.6. Misure verso il Collegio Sindacale

L’Organo di Vigilanza deve comunicare agli altri sindaci del Collegio, al presidente e/o all’amministratore delegato, nonché a tutto il Consiglio di Amministrazione, la violazione del “Modello”, effettuata da parte di uno (o più) sindaci.

Il Collegio Sindacale procederà ad effettuare gli accertamenti opportuni e ad assumere i provvedimenti necessari (sentito il Consiglio di Amministrazione).

L’Organo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all’applicazione delle eventuali sanzioni emesse.



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 25 di 27

## 9. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* in aree a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organo di Vigilanza di *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.*

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

## 10. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno<sup>3</sup> (SCI) è definito come il complesso di procedure o protocolli presidiato dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico / finanziario;
- conformità alle leggi e ai regolamenti;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* adotta una struttura di procedure o protocolli per disciplinare le diverse attività.

Tali procedure sono conosciute ed applicate dai dipendenti.

Per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle eventuali integrazioni.

Assieme alle procedure operative, *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* ha adottato un Codice Etico e Linee di Condotta contenente i principi ed i valori a cui deve uniformarsi lo svolgimento delle attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori della *Società*.

I principi contenuti nel Codice Etico e Linee di Condotta sono in linea con gli elementi richiesti dal *D. Lgs. n. 231/2001* e sono idonei a prevenire il compimento dei reati ed illeciti indicati nel Decreto.

*F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il rispetto di tali principi in tutte le aree, direzioni e funzioni aziendali, come pure richiede alle Parti Terze di conformarsi agli stessi.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

<sup>3</sup> Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.. Punti 8.P.1. – 8.P.2. – CoSO Report. I

 <p><b>F.A.R. Maremma</b> S.c.a r.l.</p>	<p><b>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> <b>D. Lgs. 231/2001</b></p>	<p>Modello Generale Rev. 24/05/2012 Pagina 26 di 27</p>
---	---	---

Le omesse segnalazioni all'OdV, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo *F.A.R. Maremma S.c. a r.l.* si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno della *Società*.

Il sistema delle deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso la *Società*.

### 10.1 Ambiente di controllo<sup>4</sup>

Le responsabilità ed i poteri di rappresentanza devono essere definiti e debitamente distribuiti evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa per l'unità operativa può essere originata / attivata senza un'adeguata autorizzazione.

I sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della *Società* ed il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della *Società* devono essere predisposte:

- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili statuiti e della «*best practice*» internazionale;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo ed aggiornato piano dei conti.

### 10.2 Valutazione dei rischi

Gli obiettivi delle Unità Operative devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale delle stesse.

Devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento.

Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi a prodotti / servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi, procedure, organizzazione, processi, sistemi informativi, ecc.

### 10.3 Attività di controllo

I processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (*policy*, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

<sup>4</sup> Principi del SCI tratti dal documento CoSO Report I



**F.A.R. Maremma**  
S.c.a r.l.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**D. Lgs. 231/2001**

Modello Generale  
Rev. 24/05/2012  
Pagina 27 di 27

Le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi / processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'Azienda.

Devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Unità Operative in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.

Il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

#### 10.4 Informazioni e comunicazione

Deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo / attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso il *management*.

I sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.

#### 10.5 Monitoraggio

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.