



Ford Italia S.p.A.

DOCUMENTO DI SINTESI RELATIVO AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Ultimo aggiornamento 29/11/2021

FORD Italia S.p.A.

Sede legale in Roma, Via del Serafico, 89 - 00142 Roma
Iscrizione al Registro delle Imprese di Roma n. 00443120589

INDICE

- PARTE GENERALE I -	4
IL QUADRO NORMATIVO.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	4
1.2. I reati previsti dal Decreto	4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	12
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	15
1.5. Il procedimento di accertamento dell'illecito	17
1.6. Le "Linee Guida" delle Associazioni di categoria di riferimento	17
- PARTE GENERALE II -	19
IL MODELLO ORGANIZZATIVO	19
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FORD ITALIA S.P.A. 19	
2.1. Finalità del Modello	19
2.2. Destinatari	19
2.3. Elementi fondamentali del modello.....	20
2.4. Manuale del Codice di Condotta, Addendum a valenza locale e Modello	21
2.5. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: mappatura delle Aree a rischio-reato ..	21
2.5.1. Struttura del Modello.....	22
2.6. La Struttura del Sistema di Controllo Interno	23
2.6.1. Procedure operative in ambito 231	24
2.6.2. Sistema organizzativo	25
2.6.3. Poteri autorizzativi e di firma.....	25
2.6.4. Processi esternalizzati	25
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3.1. Natura e Funzioni	27
3.2. Composizione e Nomina	28
3.3. Requisiti di nomina, cause di ineleggibilità e cause di decadenza.....	28
3.4. Durata in carica e cessazione	28
3.5. Regolamento di funzionamento.....	28
3.6. Reporting verso gli Organi della Società	28
3.7. Conservazione delle informazioni e divieto di comunicazione	29
3.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e segnalazioni	29
3.8.1. Le segnalazioni	31
3.8.2. Gestione delle segnalazioni	32
3.9. Informazione e formazione.....	33
4. SISTEMA SANZIONATORIO	33
▪ <i>Sanzioni per il personale dipendente.....</i>	<i>34</i>
▪ <i>Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....</i>	<i>34</i>
▪ <i>Sanzioni per i collaboratori sottoposti a vigilanza.....</i>	<i>35</i>

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.35

- *Misure nei confronti degli Amministratori, Consiglieri e Sindaci*.....35

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....35

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO35

- PARTE GENERALE I -

IL QUADRO NORMATIVO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.Lgs. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per *“enti”* si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita *“amministrativa”* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente ricompresi nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
 - Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
 - Peculato (art. 314 c.p.)¹;
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)²;
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione (artt. 318, 319, 319 *bis*, 320, 321, 322 *bis* c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater*);
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)³;
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - Frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati⁴ introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 *bis*):
- Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);

¹ Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

² Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

³ Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea.

- Delitti in materia di perimento di sicurezza cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, 105).
3. Delitti di criminalità organizzata⁵ introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 *ter*).
- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 1 Legge 2 ottobre 1967, n. 895).
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento⁶, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 *bis*):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.).
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis* 1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).
6. Reati societari, introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 61/2002, modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *ter*) e ulteriormente modificati ed integrati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e successivamente dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38:
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);⁷
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);⁸
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁹, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinques* c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
 - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
 - Atto di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - Assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con modif. in l. 6/02/1980, n. 15);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.)
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)¹⁰;
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)¹¹.

10. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998).
11. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006 (art. 10):
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 *quater*);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 231/2007 (art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1. c.p.).¹²
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25 *novies*):
- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171, art. 171-bis, art. 171-ter, art. 171-septies e art. 171-octies, L. n. 633/1941).
 - .
15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (art. 25 *decies*):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

16. Reati ambientali¹³, introdotti nel Decreto dal D.Lgs. 121/2011 (art. 25 *undecies*):

- Inquinamento ambientale (artt. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (artt. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Attività organizzative per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.)¹⁴;
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Norme in materia ambientale – Sanzioni penali (Articolo 137 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Scarichi sul suolo (Articolo 103 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (Articolo 104 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Scarichi in reti fognarie (Articolo 107 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Scarichi di sostanze pericolose (Articolo 108 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Divieto di abbandono (Articolo 192 decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);

¹⁴ Si specifica che l'art. 25-*undecies* Decreto indica ancora come reato presupposto l'art. 260 T.U. Ambiente, pur specificando che il richiamo è da intendersi all'art. 452-*quaterdecies* Cod. pen., ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 21 del 1° marzo 2018.

- (Art. 1, 2, 3-bis e 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - Inquinamento doloso (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
 - Inquinamento colposo (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. n. 109/2012 (art. 25 *duodecies*):
- Articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
 - Articolo 22, comma 12 e 12-bis, del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero).
18. Reati di razzismo e xenofobia aggravati da negazionismo introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017" (art. 25-*terdecies*):
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis Cod. pen.)
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*):
- Frode in competizioni sportive (art. 1 della legge 13 dicembre 1989, n. 401);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401).
20. Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*):
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (che determini un passivo fittizio uguale o superiore a 100.000 Euro/che determini un passivo fittizio inferiore a 100.000 Euro) (Art. 2, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele (Art. 4 del D.lgs. 74/2000)¹⁵;
 - Omessa dichiarazione (Art. 5 del D.lgs. 74/2000)¹⁶;
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (per importi uguali o superiori ad Euro 100.000 per importi inferiori ad Euro 100.000) (Art. 8, commi 1 e 2-*bis*, D.Lgs. n. 74/2000);

¹⁵ Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

¹⁶ Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (Art. 10 quater del D.lgs. 74/2000)¹⁷;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 d.lgs. n. 74/2000).

21. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (Art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (Art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (Art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (Art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra doganali (Art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (Art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (Art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (Art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (Art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 295 DPR n. 43/1973).

Per i dettagli delle categorie di reato e relative fattispecie di reato richiamate dal Decreto, si faccia riferimento all'Allegato 1 "Elenco dei reati presupposto" del Modello 231 di Ford Italia SpA.

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

¹⁷ Tale reato presupposto rileva ai sensi del D.Lgs. 231/01 solo se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione agli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Il giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma primo dell'art. 11 del Decreto - ovvero tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti - mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione pecuniaria quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e solo per alcuni reati¹⁸, anche in via cautelare, sono le seguenti:

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

¹⁸ Il Legislatore ha previsto la possibile applicazione delle sanzioni interdittive solo per alcune fattispecie di reato delle seguenti categorie: artt. 24 e 25; art. 24 *bis*; art. 24 *ter*; art. 25 *bis*; art. 25 *bis.1*; art. 25 *ter*; art. 25 *quater*; art. 25 *quater.1*; art. 25 *quinqies*; art. 25 *septies*; art. 25 *octies*; art. 25 *novies*; art. 25 *undecies*; art. 25 *duodecies*; art. 25 *terdecies*; art. 25 *quaterdecies*; art. 25 *quinqiesdecies*; art. 25 *sexiesdecies*

Le sanzioni interdittive possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Un diverso trattamento sanzionatorio è previsto in caso di responsabilità dell'Ente dipendente dai delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, laddove la sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato invece commesso da un soggetto in posizione subordinata.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti in posizione subordinata quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 del Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca (art. 15 del Decreto).

Tali misure possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi di colpevolezza tali da far presumere la responsabilità dell'Ente, nonché il pericolo fondato che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto 231).

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15

Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Deve ricordarsi, infine, che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo¹⁹ o del profitto²⁰ del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19 del Decreto 231). Quando non è possibile eseguire la suddetta confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'Ente (art. 18 del Decreto 231).

Occorre, infine, osservare che l'Autorità giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: (i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); (ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto riconosce, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6, comma primo, del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, nel caso di reati presupposto commessi da soggetti in posizione apicale, che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- siano **adottati ed efficacemente** attuati, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. **Organismo di Vigilanza**);
- il reato sia stato commesso **eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione gestione e controllo;

¹⁹ Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.

²⁰ Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente. Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.

- **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Lo stesso art. 6, inoltre, con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 di cui alla lettera a), richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nel caso di reato presupposto realizzato da soggetto in **posizione subordinata**, invece, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, l'Ente è **responsabile** se la commissione del reato è stata resa possibile dall'**inosservanza** degli **obblighi di direzione** o **vigilanza**. È **esclusa** l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha **adottato** ed **efficacemente attuato** un **modello** di organizzazione e gestione **idoneo** a **prevenire reati** della specie di quello verificatosi, e che **preveda**, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, **misure idonee** a **garantire** lo **svolgimento** dell'**attività** nel rispetto della **legge** e a **scoprire** ed **eliminare** tempestivamente **situazioni** di **rischio**. Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede, ai sensi del quarto comma dell'art. 7:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Inoltre, il Modello deve prevedere delle modalità idonee di gestione delle segnalazioni tutelando gli autori delle segnalazioni stesse. Al riguardo, il D.Lgs. 231/01 è stato integrato dall'articolo 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cfr. par. 3.8.1).

Si precisa inoltre che, relativamente ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art. 25-septies del Decreto, l'art. 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello 231, affinché sia idoneo ad avere efficacia esimente, debba essere composto da peculiari componenti, adottato ed efficacemente attuato, assicurando che il sistema aziendale preveda specifiche procedure e disposizioni interne in grado di garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici dettati dallo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1.5. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per la commissione di un reato presupposto da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il procedimento nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al procedimento penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38²¹ che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del soggetto apicale o subordinato;
- il sindacato di idoneità sui modelli adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello di organizzazione e gestione a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per vagliare la congruenza del modello adottato.

1.6. LE "LINEE GUIDA" DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DI RIFERIMENTO

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. La Società ha pertanto preso in considerazione, nella predisposizione del proprio modello, le linee guida redatte da Confindustria.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003; il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria nel marzo 2008 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008, e nuovamente aggiornate nel marzo 2014 ed approvate dal Ministero il 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

²¹ Art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario.*". Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*".

- l'adozione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza, legittimità e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Considerata la rilevanza delle novità introdotte dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", Confindustria ha pubblicato, nel gennaio 2018, la nota illustrativa "La disciplina in materia di *whistleblowing*".

Le indicazioni fornite da Confindustria sono state utilizzate, tenendo comunque presenti le specificità della Società e della sua appartenenza al gruppo multinazionale Ford.

- PARTE GENERALE II -

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FORD ITALIA S.P.A.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

Ford Italia S.p.A. (di seguito anche “**Ford**” o la “**Società**”), il cui capitale sociale è detenuto interamente da Ford Espana S.L., è una delle principali case automobilistiche a livello mondiale.

Ford Italia S.p.A., con sede a Roma, è attiva sul territorio nazionale nella distribuzione di autoveicoli, parti di ricambio e accessori prodotti dal gruppo Ford, gestendo e organizzando la commercializzazione e l’assistenza dei veicoli attraverso una rete di concessionari (FordPartner).

Ciò premesso, Ford Italia S.p.A., consapevole dell’importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, in data 04 luglio 2017, la prima versione del modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito anche “**Modello 231** o “**Modello**”). Il Modello è stato successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione il 29 maggio 2019 e il 29 novembre 2021.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Manuale del Codice di Condotta e del relativo Addendum, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- promuovere, anche nell’ambito del gruppo multinazionale di appartenenza, l’attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa, garantendo una sinergia tra le procedure aziendali e le procedure emanate a livello *corporate* in conformità al “*Sarbanes Oxley Act*” (US) e al “*Foreign Corrupt Practices Act*” (US).

2.2. DESTINATARI

Il Modello è indirizzato, prioritariamente, a tutto il personale operante all’interno della Società e, in particolare, a quanti si trovino ad operare nell’ambito dei processi ed aree a rischio reato. Le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dai seguenti soggetti (di seguito i “**Destinatari**”), opportunamente formati ed informati dei contenuti del Modello medesimo:

- soggetti in posizione apicale che, secondo la definizione di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Ford o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale, nonché coloro che

esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società (trattasi, quindi, dei componenti del **Consiglio di Amministrazione**; di seguito anche gli "Amministratori");

- componenti del **Collegio Sindacale** (di seguito, anche, i "Sindaci");
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero i **dipendenti** ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito, anche, "Dipendenti", "Personale" o "Destinatari interni").

Inoltre, tra i Destinatari del Modello e quindi obbligati al rispetto del complesso dei principi, delle prescrizioni e delle regole comportamentali cui la Società riconosce valore nello svolgimento della propria attività, sono annoverati anche i **soggetti esterni** (di seguito, anche, "Destinatari terzi") che svolgono attività per conto di Ford (a titolo esemplificativo e non esaustivo concessionari, riparatori autorizzati, fornitori di beni e servizi, ecc.) e che devono essere considerati come sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale. Pertanto, nell'ambito di questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo, i seguenti soggetti:

A questi ultimi, la Società provvederà a distribuire il Manuale del Codice di Condotta Ford, e il relativo Addendum a valenza locale, prevedendo nei diversi contratti di collaborazione/fornitura specifiche clausole risolutive a titolo di sanzione, in caso di violazione delle norme contenute nel citato Manuale e nel relativo Addendum.

Inoltre, per i fornitori locali coinvolti nelle aree a rischio esternalizzate, in tutto o in parte, la Società ha adottato presidi di controllo più stringenti, come esplicitato nel paragrafo 2.7.2.

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da Ford Italia S.p.A. nella definizione del Modello, nel prosieguo dettagliatamente trattati, possono essere così riassunti:

- un'attività di mappatura delle aree a rischio di commissione del reato e delle relative attività c.d. "sensibili", con individuazione delle famiglie di reato applicabili a ciascuna area a rischio e la descrizione, a titolo esemplificativo, di alcune potenziali modalità di realizzazione dei reati. L'attività è stata formalizzata nel documento denominato "Mappa delle Aree a Rischio Reato" di cui al paragrafo 2.5;
- un corpo procedurale che presidia le attività aziendali, ivi incluse in particolare, ai fini del presente Modello, quelle attività che, a seguito della menzionata attività di mappatura, sono risultate più esposte ad un rischio potenziale di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, cui il Decreto attribuisce gli specifici compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento;
- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- la previsione di specifici protocolli di controllo volti a regolamentare il corretto svolgimento dei processi inerenti le aree a "rischio reato", in linea con quanto previsto dal Modello;
- una procedura di gestione delle segnalazioni idonea a dissuadere il compimento di reati e, più in generale, a contrastare tutti i comportamenti che possono mettere a rischio la reputazione di

Ford, garantendo la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e ponendolo al riparo da qualsiasi rischio di azioni ritorsive o discriminatorie.

2.4. MANUALE DEL CODICE DI CONDOTTA, ADDENDUM A VALENZA LOCALE E MODELLO

Il Codice Etico è uno dei protocolli fondamentali per la costruzione di un valido Modello, ai sensi del Decreto, idoneo a prevenire i reati presupposto indicati dallo stesso Decreto.

Ford Italia S.p.A., sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato un Addendum, a valenza locale, del Manuale del Codice di Condotta Ford (di seguito "Addendum") totalmente coerente con i principi riportati nel documento Manuale del Codice di Condotta, con il quale Ford Motor Company, ha inteso diffondere le proprie linee guida per la conformità legale e la condotta etica presso le consociate del gruppo.

L'Addendum sancisce pertanto una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Manuale del Codice di Condotta e del relativo Addendum, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

L'Addendum del Manuale del Codice di Condotta afferma comunque i principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo dunque un elemento integrante di questo.

2.5. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: MAPPATURA DELLE AREE A RISCHIO-REATO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società, in sede di prima adozione, ha costituito un Gruppo di Lavoro con competenze in materia di controllo interno e legali, composto da alcune risorse aziendali individuate dalla Società. Il Gruppo di Lavoro è stato assistito da una primaria società di consulenza al fine di svolgere le attività propedeutiche all'adozione del Modello. Sulla base di una metodologia consolidata ed ispirata ai criteri delle Linee Guida di Confindustria, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita dall'inventariazione e la mappatura approfondita delle attività aziendali.

Al fine di individuare le aree "a rischio" all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura aziendale ed organizzativa di Ford Italia S.p.A.. L'analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (*risk assessment*) basato sullo svolgimento di interviste agli *owner* dei processi aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Il coinvolgimento delle figure professionali aziendali ha consentito l'identificazione di quelle aree ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati, delle modalità operative e gestionali esistenti e dei controlli aziendali presenti, a presidio delle stesse.

Attraverso le attività di *risk assessment*, sono stati identificati i reati presupposto ritenuti rilevanti ai sensi del Decreto e, in relazione a questi ultimi, è stato definito un elenco delle possibili aree "a rischio", intese

come i processi aziendali nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi il rischio di commissione dei reati presupposto.

Nell'ambito di ciascuna delle suddette aree, sono poi state rilevate le attività "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'esito di tale attività è stato raccolto e formalizzato in una scheda descrittiva, che forma parte integrante del Modello, denominata "**Mappa delle Aree a Rischio Reato**". Tale scheda individua i reati associabili a ciascuna "area a rischio" e, in via di ipotesi, le potenziali modalità di realizzazione dei reati presupposto.

Sulla base di tali attività, si è proceduto all'individuazione di eventuali ambiti di miglioramento (c.d. documento di "gap analysis") e alla conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno della Società (c.d. "Piano di implementazione").

La Mappa delle Aree a Rischio Reato è custodita presso la funzione *Internal Control*, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile - per eventuale consultazione - ad Amministratori, Sindaci, componenti dell'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

Nella predisposizione del Modello sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative della Società.

In particolare, il Modello è stato elaborato in linea con:

- a) le disposizioni di cui al D.lgs. 231/01;
- b) le Linee Guida elaborate da Confindustria (31 marzo 2008) e successivi aggiornamenti.

2.5.1. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento di sintesi del Modello è costituito da una Parte Generale, corredata dall'Allegato 1 ("Elenco dei reati presupposto") e da una Parte Speciale.

In particolare, la Parte Generale, oltre ad illustrare la *ratio* ed i principi del Decreto, descrive i principi del sistema di controllo interno, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e, in ossequio al dettato del Decreto, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Nella Parte Speciale sono indicate, per le categorie di reato considerate rilevanti ad esito delle attività di *risk assessment*:

- i. i principi generali di comportamento - intesi come doveri e obblighi - applicabili a tutti i processi ed aree a rischio reato e specificamente rilevanti per le singole categorie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001;
- ii. le aree a rischio reato, nonché le relative attività sensibili;
- iii. gli Uffici/Soggetti aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato;
- iv. i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- v. i controlli preventivi a presidio dei rischi.

Inoltre, è prevista una specifica sezione per l'attività sensibile afferente alla **salute e sicurezza sul lavoro** che contiene (in linea con le previsioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08):

- i reati di cui all'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001;
- i criteri e la valutazione dei rischi;
- i principi e le norme di comportamento in materia;

- la struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed il sistema disciplinare della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- gli adempimenti giuridici connessi ad emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche e consultazioni;
- la sorveglianza sanitaria;
- l'informazione e la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il sistema di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo, e garantire l'attualità delle Parti Speciali previste rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

2.6. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del Modello, e sulla base dei processi aziendali risultati rilevanti in chiave 231, la Società ha riesaminato il proprio sistema di controllo interno, strutturato in una serie complessa di presidi di livello locale e di Gruppo, al fine di valutarne l'idoneità a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio, ed individuare eventuali ambiti di miglioramento.

In particolare, il sistema di controllo interno di Ford Italia S.p.A. si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui protocolli di controllo declinati nelle Parti Speciali, anche sui seguenti elementi:

- l'Addendum a valenza locale che - come sopra già rappresentato al paragrafo 2.4 - è coerente con il Manuale del Codice di Condotta di Ford;
- il sistema di deleghe e procure, coerente con la struttura organizzativa;
- la struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale);
- il set di procedure (locali e di Gruppo) a copertura delle attività aziendali, ivi comprese quelle ritenute rilevanti in ambito 231 di cui alla Parte Speciale del Modello;
- i protocolli di controllo declinati, per le aree a rischio e attività sensibili di ciascuna famiglia di reato, nella Parte Speciale del presente Modello;
- il principio di collegialità delle decisioni relative a talune operazioni o iniziative aziendali significative (a mero titolo esemplificativo, il processo di selezione e nomina dei FordPartner, che prevede il coinvolgimento di una pluralità di Funzioni aziendali Ford in Italia ed in Europa);
- il sistema di deleghe e procure, nell'ambito del quale sono definiti i sistemi di firma singola e abbinata, in base all'importo della singola transazione;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali, che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*;
- le attività periodiche di verifica dell'effettiva operatività dei controlli secondo quanto definito dal "*Sarbanes Oxley Act*" e dai piani di *audit corporate*.

L'attuale sistema di controllo interno di Ford Italia S.p.A., inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi di Gruppo, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia) e indipendenza funzionale;
- il sistema di controllo interno documenta l'esecuzione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La struttura dei controlli aziendali esistente si articola in:

- controlli di linea, svolti dalle singole funzioni aziendali sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio periodico di secondo livello svolta dalla funzione *Internal Control*;
- attività di internal audit svolta dalla deputata funzione *corporate*;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi e sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini del bilancio, in conformità alla normativa Sarbanes-Oxley Act, svolte nell'ambito della funzione *Finance*.

2.6.1. PROCEDURE OPERATIVE IN AMBITO 231

All'esito dell'avvenuta identificazione dei processi strumentali e funzionali, Ford Italia S.p.A., attenta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e, in particolare, a prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha proceduto ad una rilettura del corpo procedurale esistente con più specifico riferimento a quelle procedure che regolano le aree aziendali connesse al *core business* risultate di fatto più esposte a rischi 231.

Di conseguenza, Ford Italia S.p.A. ha provveduto ad apportare alcune integrazioni a talune procedure già esistenti, ritenute indispensabili per una più ampia prevenzione dei possibili rischi di realizzazione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, nonché a predisporre di nuove, laddove il rischio sia risultato meno presidiato, o sia risultato comunque necessario predisporre procedure operative più specifiche.

Le procedure adottate dalla Società contengono le regole da seguire nello svolgimento delle attività, nonché i presidi di controllo volti a garantire la verifica *ex ante*, e la ricostruzione *ex post*, di ciascun processo decisionale e delle relative fasi, idonee a governare anche profili di rischio in chiave 231.

L'elenco completo delle procedure aziendali, comprese quelle rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, è custodito dalla Società presso la Funzione *Internal Control*, disponibile per consultazione.

Le procedure formano parte essenziale del presente Modello.

2.6.2. SISTEMA ORGANIZZATIVO

Ford Italia è una Società amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") composto da un minimo di tre membri a un massimo di nove membri.

Al CdA spettano tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria degli affari sociali, senza eccezioni di sorta, nonché la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi i poteri che la legge riserva espressamente all'assemblea degli azionisti.

La Società ha, inoltre, nominato un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti.

I Sindaci durano in carica tre esercizi sociali e sono rieleggibili.

Il sistema organizzativo di Ford si basa su una distinta ripartizione delle attività e responsabilità attribuite alle funzioni che esercitano le attività di direzione e coordinamento e agiscono quali funzioni di indirizzo, guida e supporto del *business*.

Tale sistema assicura una chiara e corretta allocazione delle responsabilità e una precisa definizione delle competenze e compiti affidati a ciascuna struttura organizzativa.

La Società si è dotata di un organigramma, costantemente aggiornato a seguito di modifiche organizzative.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro e conformemente a quanto previsto dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori, operano per conto di Ford i soggetti di seguito indicati:

- il Datore di Lavoro;
- i Preposti;
- il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito, anche "RSPP");
- gli Addetti al Primo Soccorso e alla Prevenzione degli Incendi (di seguito, rispettivamente "APS" e "API");
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, anche "RLS");
- il Medico Competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL.

2.6.3. POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA

I poteri sono attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa di Ford e nel rispetto dei principi di segregazione di compiti e responsabilità incompatibili. I compiti e le responsabilità inclusi in essa sono definiti nel rispetto di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di Ford e dal Codice Etico.

Le posizioni organizzative cui sono stati conferiti i poteri sono pertanto abilitate all'esercizio degli stessi nell'ambito delle attività di competenza. I poteri di firma sono conferiti per l'espletamento degli incarichi affidati.

2.6.4. PROCESSI ESTERNALIZZATI

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Ford Italia S.p.A. ad altre società fornitrici, è stata definita la politica delle esternalizzazioni.

Ford Italia, con riferimento alle aree esternalizzate, in tutto o in parte, in funzione della controparte interessata e della relativa rischiosità del rapporto, ha previsto la formalizzazione di contratti, che

definiscono il perimetro delle specifiche attività oggetto della cessione e il relativo corrispettivo. Inoltre, a seconda dei casi, ha previsto uno o più dei seguenti presidi:

- l'identificazione dei servizi da erogare e il relativo livello di servizio atteso (*service level agreement*);
- che la controparte provveda adeguatamente alla fornitura delle attività esternalizzate, nel rispetto della normativa vigente in materia e delle disposizioni della Società (condizioni generali per forniture di beni e servizi);
- che la controparte garantisca la riservatezza dei dati relativi alla Società e di quelli sensibili;
- che la Società ha facoltà di controllo e accesso all'attività e alla documentazione del fornitore, inclusa la possibilità di effettuare specifici *audit*;
- che la Società abbia diritto di controllo e accesso all'attività e alla documentazione della controparte;
- che la Società possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali;
- la presenza di clausole specifiche in base alle quali la società mandataria si impegna a rispettare i principi ispiratori dell'*Addendum* ex D.Lgs. 231/01, a valenza locale, del Codice di Condotta, e del Modello di Ford Italia S.p.A.;
- l'identificazione di un gestore del contratto per le parti;
- l'eventuale risoluzione del contratto in caso di violazioni delle prescrizioni contrattuali rilevanti.

I soggetti competenti della Società verificano, anche tramite il controllo dei previsti livelli di servizio e di controllo, il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. NATURA E FUNZIONI

L'art. 6, comma 1 lett. b), del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'Ente ed alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni dell'Ente, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta, sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto dal Modello.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

La nomina dell'Organismo spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati del requisito di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificate nel paragrafo 3.3.

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dal Decreto, l'OdV è chiamato tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività della Società con l'obiettivo di individuare eventuali nuove attività sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura della Società e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività della Società e della normativa vigente;
- garantire nel tempo la validità del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle Aree interessate della Società, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati. Tale compito è da intendersi come potere-dovere:
 - di inoltrare, all'Amministratore Delegato ed alle diverse funzioni competenti della Società, proposte di adeguamento delle procedure richiamate dal Modello, verificando successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
 - di inoltrare al Consiglio di Amministrazione, o ad un suo membro munito dei necessari poteri, proposte di modifiche del Modello;
 - di attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle funzioni interessate e dagli organi della Società, sulle attività sensibili; nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;
 - di predisporre periodicamente le comunicazioni per i vertici della Società;
 - di promuovere, presso le competenti funzioni della Società, l'apertura del procedimento per

l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello; di esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;

- di effettuare verifiche periodiche presso le funzioni della Società ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente alle previsioni Modello;
 - di collaborare e coordinarsi, ove necessario, con il Collegio dei Sindaci acquisendo la documentazione da esso predisposta; ciò è facilitato dal fatto che le funzioni di Organismo di Vigilanza sono state attribuite al Collegio dei Sindaci (cfr. § 3.2);
 - di promuovere, presso la competente funzione della Società, un adeguato processo formativo/informativo per il personale e, in generale, per tutti i soggetti Destinatari del Modello, nonché di verificarne l'attuazione.
- vigilare sul rispetto del divieto di qualsiasi tipologia di atti ritorsivi o discriminatori (quali demansionamenti o licenziamenti) attuati, direttamente o indirettamente, nei confronti dell'autore di segnalazioni (cfr. § 3.8);

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della libertà di accesso alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e poteri, sia della libertà di iniziativa quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello.

In capo a tutte le funzioni della Società, ai dipendenti ed ai membri degli organi e organismi della stessa, sussiste l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni inoltrate dall'Organismo di Vigilanza. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o funzione della Società.

L'OdV utilizza le risorse finanziarie necessarie per il funzionamento e per il corretto svolgimento delle attività ad esso delegate, sulla base di una previsione economica approvata dal Consiglio di Amministrazione e delle procedure di budget adottate dalla Società.

3.2. COMPOSIZIONE E NOMINA

[omissis]

3.3. REQUISITI DI NOMINA, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E CAUSE DI DECADENZA

[omissis]

3.4. DURATA IN CARICA E CESSAZIONE

[omissis]

3.5. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

[omissis]

3.6. REPORTING VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ

Ferma restando la linea di comunicazione su base continuativa con la Presidenza, l'OdV predispone almeno annualmente una relazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci in cui comunica:

- l'attività svolta e le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle verifiche effettuate e del loro esito e delle anomalie rilevate;

- l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione o modifica del Modello, a seguito di interventi legislativi o di cambiamenti nell'assetto organizzativo della Società;
- il piano delle attività per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione dei suddetti flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Presidente in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello, da parte dei Destinatari, ritenuta fondata e di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della stessa, in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Amministratore Delegato o da membri del Collegio dei Sindaci;
- Collegio dei Sindaci, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione contabile e certificazione del bilancio ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

3.7. CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E DIVIETO DI COMUNICAZIONE

Presso l'Organismo è conservata, per un periodo minimo di dieci anni, copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta.

L'accesso all'archivio da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

Su nomina del titolare del trattamento, i membri dell'Organismo assumono, per quanto attiene alla gestione della casella e-mail dedicata e degli archivi cartaceo e informatico, la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n.196/2003, e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi, garantendo un backup dei dati con cadenza trimestrale.

I componenti dell'OdV, i componenti delle funzioni della Società ed i consulenti di cui esso dovesse avvalersi, non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

3.8. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI

Al fine di garantire un corretto esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza di Ford Italia S.p.A. deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti della Società, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- A. che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo non esaustivo:
- provvedimenti e/o notizie provenienti dall’Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per illeciti amministrativi di cui al Decreto;
 - commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
 - notizie relative all’effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli della Società, con evidenza dei procedimenti sanzionatori svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili delle funzioni aziendali dai quali possano emergere atti, fatti, eventi od omissioni rilevanti rispetto all’osservanza delle norme del Decreto;
 - comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dalle procedure;
 - individuazione di potenziali anomalie nell’applicazione del Modello;
 - violazioni, o presunte violazioni, del Modello o delle procedure ivi richiamate;
 - eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- B. relative all’attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all’espletamento da parte dell’OdV dei compiti ad esso assegnati. Si riporta di seguito una elencazione, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, delle aree di interesse dei flussi che dovranno essere comunicati all’Organismo di Vigilanza:
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall’Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
 - eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura della Società o nella sua organizzazione;
 - eventuali variazioni o riscontrate carenze delle procedure;
 - eventuale esistenza di aree di attività prive del tutto o in parte di regolamentazione;
 - eventuali modifiche apportate al sistema delle deleghe, dei poteri autorizzativi e delle procure, ovvero l’avvenuta attribuzione o revoca degli stessi;
 - eventuali comunicazioni della società di revisione contabile e certificazione del bilancio riguardanti aspetti che possono indicare una carenza del sistema di controllo interno rilevanti ai fini del Decreto;
 - attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la relativa partecipazione da parte del personale.

Inoltre, con riferimento all’emergenza sanitaria connessa al COVID-19, l’Organismo di Vigilanza, per la durata dell’emergenza stessa, vigila sulle misure attuate dal Datore di Lavoro in ottemperanza alle prescrizioni delle Autorità pubbliche in materia (es. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro e successive modifiche e integrazioni). A tal fine:

- sono previsti incontri periodici di condivisione, circa l’attuazione delle misure di cui sopra, con il Datore di Lavoro ed il Comitato costituito per l’emergenza ai sensi del Protocollo di cui sopra,

con frequenza maggiore rispetto alle condizioni preesistenti all'emergenza ed al fine di potenziare il flusso informativo tra gli organi/funzioni interessate;

- sono previsti flussi informativi specifici verso l'OdV sulle misure concretamente implementate dalla Società in chiave anti-contagio, che tengano conto dell'evoluzione dell'emergenza nonché del quadro normativo di riferimento.

All'OdV, inoltre, devono pervenire i flussi informativi previsti e disciplinati dalla procedura operativa della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello.

All'Organismo di Vigilanza vengono inviate le delibere del Consiglio di Amministrazione ed i verbali del Collegio dei Sindaci di Ford Italia S.p.A., di rilevanza con riguardo al Modello.

Anche i Destinatari terzi (collaboratori esterni, fornitori, ecc.) devono segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni, o presunte violazioni, del Modello di cui vengano a conoscenza nello svolgimento dell'attività per Ford Italia S.p.A.

Tutte le comunicazioni inviate all'Organismo devono avere forma scritta e possono essere inoltrate all'apposita casella di posta elettronica messa a disposizione dall'Organismo ("odvford@cms-aacs.com") o, anche all'indirizzo di posta ordinaria della sede operativa della Società alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Ford Italia S.p.A.

La suddetta casella di posta elettronica, resa inaccessibile da parte di terzi con tutti i possibili strumenti informatici, assicura l'efficacia e la riservatezza dei flussi informativi.

3.8.1. LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, anche in forma anonima, devono essere effettuate dai Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 a tutela dell'integrità della Società qualora, in ragione delle funzioni svolte siano venuti a conoscenza, di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 della Società.

In particolare, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- le violazioni, acclarate e/o presunte, delle prescrizioni del Modello;
- i comportamenti non in linea con l'assetto organizzativo definito, con l'architettura dei poteri o con le regole procedurali interne (es. procedure, istruzioni operative, linee guida, policy, circolari).

Come previsto dalla legge del 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nella disciplina di cui al D.Lgs. 231/01 l'istituto del cosiddetto "*whistleblowing*", la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- che nel sistema disciplinare (meglio descritto infra), siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

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

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

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

Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla L. 179/17, le segnalazioni sono gestite in modo tale da garantire (oltre alla riservatezza dei segnalanti) gli stessi segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*, si è dotata di un canale dedicato per ricevere le segnalazioni garantendo la riservatezza del segnalante; l'invio delle segnalazioni può infatti avvenire tramite l'apposita piattaforma aziendale *SpeakUp*.

3.8.2. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento alle segnalazioni di violazioni, o potenziali violazioni, del Modello, l'OdV, anche avvalendosi delle Aree Operative competenti, valuta la fondatezza delle segnalazioni ricevute (svolgendo, ove necessario, un'attività istruttoria), ivi comprese quelle in forma anonima, e attiva le eventuali iniziative (cfr. § 6 - Sistema disciplinare), ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta. In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV che effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:

- accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;
- verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria, in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa.

[omissis]

3.9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'efficace attuazione del Modello è strettamente collegata all'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei Destinatari, con diversi gradi di approfondimento in relazione alla qualifica rivestita e al coinvolgimento nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza promuove l'informazione e la formazione del personale sui contenuti del Modello, in collaborazione con la Direzione.

In particolare, l'attività formativa del personale può venire graduata e differenziata in base alle caratteristiche dei Destinatari, in termini di ruolo, di livello gerarchico, di mansioni nonché di maggiore o minore esposizione a rischio reato. La partecipazione alla formazione, che viene adeguatamente tracciata, è obbligatoria; la Direzione monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

I collaboratori esterni, i fornitori, i partner e in generale tutti i soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti, devono essere informati, mediante pubblicazione sul sito internet, del contenuto del Modello - anche per estratto - e dell'esigenza di Ford Italia S.p.A. che il loro comportamento sia conforme al Modello stesso. Nella disciplina dei rapporti contrattuali con tali soggetti, si devono predisporre apposite clausole con cui, previa dichiarazione di presa visione del Modello, del Codice di Condotta e del relativo Addendum, costoro dichiarano di condividere i valori e di uniformarsi al rispetto dei comportamenti in essi previsti.

I componenti del Consiglio di Amministrazione si impegnano al rispetto del Modello all'atto della sua approvazione; in tale occasione, il Modello viene altresì comunicato ai membri del Collegio dei Sindaci, i quali assumono identico obbligo. Nel caso di modifiche nella composizione dei suddetti organi, viene inviata copia del Modello ai nuovi membri e viene chiesta loro una dichiarazione di conoscenza e di adesione informata.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" si intendono anche quelle violazioni - di principi o norme del Manuale del Codice di Condotta e del relativo Addendum con valenza locale, nonché delle procedure aziendali - che si riferiscono ad aspetti o tematiche rilevanti ai fini del Decreto.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale nei confronti del Destinatario interessato, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Ford Italia S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le

violazioni del Modello stesso possano determinare. In particolare, è possibile individuare – a fini esemplificativi e non esaustivi – le seguenti principali classi di violazioni:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “strumentali” nelle Parti Speciali del Modello;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto essenziale del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Inoltre, la Società, in adempimento della Legge 30 novembre 2017, n. 179, applica apposite sanzioni: (i) nei confronti di chi effettua qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti; (ii) nei confronti del segnalante che abbia effettuato la segnalazione con dolo o colpa grave e che, in seguito agli opportuni accertamenti, si rileva infondata.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dalle funzioni aziendali competenti per ciascuna sezione del Modello, che ne riferiscono all'OdV.

- ***Sanzioni per il personale dipendente***

[omissis]

- ***Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti***

[omissis]

▪ **Sanzioni per i collaboratori sottoposti a vigilanza**

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni del Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

▪ **Misure nei confronti degli Amministratori, Consiglieri e Sindaci**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri e/o Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere, o promuovere, in base alle rispettive competenze, le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale, tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee (a titolo esemplificativo la revoca o sospensione dalla carica).

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

Ford Italia S.p.A., consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale, sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle aree a rischio reato, e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

[omissis]

6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al CdA), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Nello svolgimento delle attività volte alla definizione del Modello, la Società ha tenuto conto:

- della struttura organizzativa aziendale della Società;
- della più recente giurisprudenza disponibile in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- della dottrina prevalente in materia ex D.lgs. 231/01;
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- del quadro normativo vigente.

La Società provvederà ad aggiornare e integrare il proprio Modello, anche tenendo conto:

- dei futuri cambiamenti organizzativi aziendali;
- dell'introduzione di eventuali ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.lgs. 231/01;

- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

Il Modello, infatti, non deve essere considerato un documento statico, ma come uno strumento dinamico pensato nell'ottica di un continuo aggiornamento e miglioramento in funzione delle esigenze specifiche che si manifestano nel tempo.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni aziendali interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica. Qualora l'approvazione di nuove procedure aziendali dovesse rendere necessario procedere a modifiche al Modello, vi può procedere il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ferma ratifica del Consiglio di Amministrazione, nel corso della prima riunione utile.

PARTI SPECIALI

[omissis]