

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



XXXXXXXXXX

Glossario

- «*as-is analysis*»: processo di identificazione delle procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs.231/2001
- «CCNL»: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- «Codice Etico»: Codice Etico adottato dalla società
- «OdV» o «Organismo di Vigilanza»: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento
- «consulenti»: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
- «*corporate governance*»: le regole di direzione e controllo della società
- «D.Lgs. 231/2001»: il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche
- «*gap analysis*»: processo di identificazione delle azioni di miglioramento del sistema di controllo interno preventivo
- «operazione sensibile»: operazione ritenuta a rischio di commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001
- «processi sensibili»: procedure e attività aziendali che possono condurre alla commissione di reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001
- «P.A.»: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
- «partner»: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, clienti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, etc.), ove destinata a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili
- «reati»: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrato in futuro)
- «*stakeholders*»: i soggetti portatori di interessi nei confronti della società
- «Parti Speciali/Sezioni Speciali»: le parti del Modello nel quale sono presi in esame i rischi reato presupposto
- «sistema di *whistleblowing*»: protezione del dipendente che segnala un illecito
- «EO»: evidenze oggettive;
- «PS»: Procuratore Speciale (rep. 3093/1966 del 27.6.2012)
- «Struttura»: Le aree funzionali della società
- «RSPP»: Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione
- «IT»: Sistemi Informatici
- «Amministratore di Sistema»: figura (o figure) preposta alle mansioni amministrative e gestionali di reti informatiche, sistemi di sicurezza e database
- «*Key Officer*»: soggetto con conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo in essere

INDICE

1.	PREMESSA	4
2.	PARTE NORMATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
3.	L'ADOZIONE DEL «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE» QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
4.	LE «LINEE GUIDA»	10
5.	IL CONTESTO AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED IL SISTEMA DI DELEGHE 10	
6.	IL CONTROLLO DI GESTIONE/CONTROLLO INTERNO	11
7.	IL SISTEMA INFORMATIVO/SISTEMA INFORMATICO	11
8.	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI FIDICOM SERVIZI SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA 11	
9.	FUNZIONE DEL MODELLO	13
10.	LA STRUTTURA DEL MODELLO	14
11.	WHISTLEBLOWING	15
12.	METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	17
	ATTIVITÀ PRELIMINARI	17
	INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI ED ELABORAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	17
13.	IL CODICE ETICO	18
14.	LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO	19
15.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	20
16.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
17.	LA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL MODELLO	26
18.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
19.	DISPOSIZIONI RELATIVE AI PROCESSI SENSIBILI	30
	PARTE SPECIALE	31
I.	REGOLE GENERALI	32
II.	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	32
III.	REATI SOCIETARI E REATI TRIBUTARI	37
IV.	FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO	41
V.	DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	42
VI.	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	43
VII.	ABUSI DI MERCATO	44
VIII.	REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE	44
IX.	REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	45
X.	REATI INFORMATICI	47
XI.	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	49
XII.	REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	51

XIII.	REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA E REATI TRANSNAZIONALI	52
XIV.	REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	54
XV.	REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	55
XVI.	REATI AMBIENTALI	58
XVII.	IMPIEGO DI CITTADINI TERZI IL CUI SOGGIORNO É IRREGOLARE e delitti contro la personalità individuale.....	61

1. PREMESSA

CENNI STORICI E DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

Fondata nel 2014, **FIDICOM SERVIZI SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA** opera nel settore della formazione professionale e della consulenza alle imprese, affiancando organizzazioni pubbliche e private nello sviluppo delle competenze, nell'aggiornamento professionale e nella valorizzazione del capitale umano.

La Società risulta interamente controllata (100%) da Atena Spa. Nell'ambito del modello organizzativo di Gruppo, la controllante mette a disposizione della Società gli spazi necessari allo svolgimento delle attività operative sulla base di apposito contratto di locazione. Inoltre, le attività trasversali e di supporto aziendale sono gestite dalla controllante, che fornisce altresì le infrastrutture tecnologiche, comprese le dotazioni hardware e software necessarie allo svolgimento dell'attività.

La Società progetta ed eroga percorsi formativi personalizzati, sviluppati in funzione delle specifiche esigenze organizzative e normative dei propri clienti, con l'obiettivo di supportarne la crescita, l'innovazione e l'accrescimento della competitività.

La sede legale e direzionale della Società è situata a Brescia. Grazie a un'organizzazione operativa flessibile e a una rete consolidata di collaboratori e professionisti, Fidicom Servizi S.r.l. è in grado di operare sull'intero territorio nazionale, garantendo l'erogazione dei propri servizi nelle principali aree del Nord, Centro e Sud Italia.

La presenza capillare consente alla Società di rispondere con tempestività alle esigenze delle imprese clienti, adattando i propri interventi alle specificità dei diversi contesti territoriali e produttivi.

L'attività della Società si fonda su principi di professionalità, competenza, trasparenza e continuo miglioramento.

Per lo svolgimento delle proprie attività, Fidicom Servizi S.r.l. si avvale di un network multidisciplinare composto da professionisti con competenze specialistiche, esperienze accademiche e operative diversificate. Tale modello organizzativo consente di affrontare le esigenze formative delle imprese attraverso un approccio integrato, favorendo l'analisi dei fabbisogni, la progettazione degli interventi e il monitoraggio dei risultati.

La Società opera anche nell'ambito della formazione continua finanziata, avvalendosi degli strumenti previsti dalla normativa vigente e collaborando con i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

In particolare, Fidicom Servizi S.r.l. è accreditata presso FORMAZIENDA, Fondo Paritetico Interprofessionale costituito ai sensi della normativa vigente per promuovere e finanziare la formazione continua dei lavoratori, in coerenza con gli indirizzi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con la programmazione regionale.

Attraverso tale accreditamento, la Società progetta, gestisce e realizza piani formativi finanziati, nel rispetto delle disposizioni normative, regolamentari e procedurali previste dagli organismi competenti.

La Società ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità finalizzato a garantire l'efficacia dei processi aziendali, il miglioramento continuo delle prestazioni organizzative e l'affidabilità del sistema dei controlli interni.

La Politica per la Qualità costituisce il riferimento per la pianificazione, la gestione e il monitoraggio delle attività aziendali, contribuendo ad assicurare il rispetto delle procedure operative e degli standard di qualità applicabili.

Nell'ambito delle attività di progettazione e gestione della formazione finanziata, Fidicom Servizi S.r.l. è certificata secondo il seguente standard:

- UNI EN ISO 9001 – Sistema di Gestione per la Qualità.

2. PARTE NORMATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», in attuazione degli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario ed internazionale nell'ambito della lotta alla corruzione internazionale, inserisce per la prima volta nell'ordinamento nazionale la responsabilità degli Enti derivante dalla commissione di un reato che si aggiunge a quella della persona fisica quale soggetto giuridico che ha realizzato personalmente il fatto illecito.

Unitamente a questo primo intervento, che configura una responsabilità dell'ente ove siano riscontrate carenze organizzative idonee ad agevolare la commissione di reati da parte dei vertici aziendali e dei soggetti sottoposti ad attività di direzione o vigilanza nell'interesse e/o vantaggio dell'ente medesimo, occorre considerare l'emanazione di provvedimenti normativi tesi ad imporre agli amministratori l'adozione degli assetti organizzativi più idonei per gestire i rischi connessi all'attività d'impresa ed evitare che da una inadeguata gestione di tali rischi derivino danni ai terzi.

Ci si riferisce in particolare al D.Lgs. 14/2019, recante il nuovo "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", che ha introdotto specifici obblighi di organizzazione finalizzati alla individuazione, prevenzione e soluzione delle situazioni di crisi.

Dalle succitate modifiche normative si evince come l'adozione di un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, rappresenti un elemento fondamentale del sistema di controllo di gestione ed integri un adempimento agli obblighi di correttezza cui devono uniformarsi gli amministratori delle società.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si configura la responsabilità amministrativa della società in caso di commissione, da parte di soggetti "apicali"³ ovvero di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001)⁴, di alcuno dei reati previsti nell'elenco menzionato dal D.Lgs. 231/2001 (i cosiddetti "reati presupposto").

La responsabilità dell'Ente è configurabile nei casi in cui:

sia stato commesso uno dei reati presupposto tassativamente previsti nel decreto;

tale reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Risulta invece esclusa la responsabilità dell'Ente qualora, i soggetti apicali o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ove venga accertata la responsabilità dell'Ente, il Decreto 231 prevede le seguenti sanzioni:

-sanzioni pecuniarie (da 100 a 1.000 quote. Ogni quota è compresa tra 258 e 1.549 euro); -sanzioni interdittive⁵ (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni,

finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi);

-confisca;

-pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per quote, il cui numero sarà commisurato alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto-reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; il valore di ogni quota sarà invece determinato sulla scorta delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

In un primo tempo i reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001 erano esclusivamente quelli contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. n.231/2001).

L'elenco dei reati presupposto è stato successivamente ampliato da numerosi interventi legislativi, che hanno introdotto nuove fattispecie rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni a carico dell'Ente.

Attualmente, a seguito dei predetti interventi normativi, i reati presupposto individuati dal D.Lgs. 231/2001 sono quelli elencati nel seguente prospetto:

D. Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO ex. D. Lgs. 231/2001
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24 -ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis. 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Abusi di mercato
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

Art. 25-octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria
art. 25 undecies	Reati ambientali
art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
Art. 25 quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25 sexiesdecies	Contrabbando
Art.25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25 duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

3. L'ADOZIONE DEL «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE» QUALE POSSIBILE ESISTENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone:

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), [cosiddetti apicali] l'Ente non risponde se prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli (cfr. Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001) di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
 - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione

- delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, ai sensi del co. 2bis i modelli devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Per tale adempimento è prevista apposita "POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE"

- " costituente parte integrante del presente Modello di Organizzazione, Gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 7 del medesimo Decreto, inoltre:

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.
2. In ogni caso, 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, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
3. Il modello prevede, 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.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il sistema delle responsabilità sopra delineato può essere esemplificato nella raffigurazione sottostante.

4. LE «LINEE GUIDA»

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che, fermi restando i requisiti minimi di adeguatezza previsti dalle disposizioni commentate al paragrafo che precede, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini dell'adeguamento del proprio modello organizzativo la Società ha pertanto tenuto conto: delle «Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001» a cura di Confindustria, con l'aggiornamento reso disponibile nel mese di giugno 2021. Il Ministero della Giustizia, sentiti i Ministeri concertanti, ha giudicato le Linee Guida -modificate in seguito alle osservazioni ricevute dal Ministero- "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001".

5. IL CONTESTO AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED IL SISTEMA DI DELEGHE

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'ambiente operativo e di controllo della società, costituito dall'insieme degli iter operativi che, a seguito delle analisi effettuate, sono stati ritenuti idonei a presidiare le aree di rischio e a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Nell'indagare l'ambiente di controllo in società sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

la struttura organizzativa: Amministratore Unico

il Codice Etico;

Inoltre, con riferimento all'analisi della struttura organizzativa, sono emersi elementi che rafforzano l'ambiente di controllo quali:

- la disponibilità dell'organigramma aziendale aggiornato
- la disponibilità di documenti che guidano e vincolano i diversi soggetti nello svolgimento dei processi aziendali;
- Presenza di certificazione ISO 9001
- Presenza di gestionali aziendali
- Policy aziendali e sistemi di controllo della controllante ATENA Spa

6. IL CONTROLLO DI GESTIONE/CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come:

«l'insieme dei processi attuati dall'Amministratore Unico e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

La società non ha adottato un organico ed autonomo sistema di controllo di gestione; ma sono comunque presenti dei controlli in ambito gestionale.

Si affiancano inoltre i controlli esterni effettuati dagli OdV e quelli interni da parte del RSPP.

7. IL SISTEMA INFORMATIVO/SISTEMA INFORMATICO

La società utilizza un sistema informativo dimensionato per le proprie esigenze operative e supportato da una rete informatica commisurata alle caratteristiche specifiche della società.

La rete locale sita in Via Codignole 52 Brescia, nonché quella delle unità locali di Milano e Treviso, risultano di proprietà di Atena Spa; La Società ha adottato apposito Modello Organizzativo con apposita Sezione/Parte Speciale dedicata all'area informatica. La società FIDICOM Srl da un punto di vista organizzativo, presidia l'area grazie al supporto dell' area informatica di Atena Spa.

8. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI FIDICOM SERVIZI SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA L'APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO

Nel definire il proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" la società ha adottato un approccio metodologico tale da recepire nel Modello stesso le regole di gestione e controllo già in essere in azienda.

Le fasi di costruzione del Modello sono state caratterizzate metodologicamente dal seguente processo operativo:

- preliminare analisi del sistema di governance, del sistema organizzativo e del business aziendale;
- analisi e definizione del sistema dei rischi aziendali tramite l'individuazione delle potenziali aree a prevalente probabilità di eventi rischiosi;
- valutazione del sistema di controllo adottato dall'azienda evidenziandosi dunque i possibili scostamenti tra gli standard di controllo teorici e il reale sistema adottato;
- definizione, in relazione al sistema aziendale, delle soglie di rischio accettabile;

- definizione delle azioni correttive da implementare affinché il rischio che il reato venga concretamente compiuto sia contenuto entro le soglie di accettabilità ovvero, laddove possibile, completamente eliminato;
- predisposizione e condivisione con la struttura aziendale di protocolli esimenti, ovvero del sistema delle regole aziendali, di gestione e controllo, atte a prevenire e, dove possibile, eliminare il rischio che taluni reati vengano compiuti;
- azioni ad hoc di sensibilizzazione del personale alla tematica attraverso la formazione e l'informazione;
- implementazione del sistema di controllo definito nel Modello;
- istituzionalizzazione di un Organismo di Vigilanza come definito dal Decreto.

L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione" risponde alla convinzione della società che ogni strumento utile al fine di stimolare e garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali sia meritevole di attenzione, sia per il rafforzamento dell'immagine e della reputazione della società, sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali.

Tale modello costituisce inoltre un rilevante strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della società e con la stessa affinché, nell'espletamento dei loro incarichi, siano indotti a comportamenti responsabili e corretti.

Come più ampiamente esposto nel prosieguo, la società ha inoltre predisposto e adottato un Codice Etico per indirizzare verso comportamenti etici tutti coloro che operano per suo conto e nel suo interesse, al fine di assicurare maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Con questo documento la società intende implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispondente ai dettami del Decreto Legislativo 231/2001.

Considerato che l'adozione del presente Modello costituisce un atto di organizzazione di competenza dell'«organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, anche la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello stesso, di carattere sostanziale, sono una prerogativa dell'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi di circostanze quali, a livello esemplificativo e non esaustivo: interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per FIDICOM e che rendano necessario effettuare un nuovo "risk assessment", significative modifiche dell'assetto societario o il coinvolgimento della società in un procedimento ex D.Lgs. 231/2001 o, in ogni caso, in presenza di qualunque fatto o circostanza che evidenzia la

necessità di adeguare il Modello o talune sue parti ai fattori di rischio emersi nella prassi operativa della società.

L'Organo Amministrativo delibera in merito alle modifiche sostanziali proposte anche dall'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà infatti proporre all'Organo

Amministrativo eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

Tutte le proposte di modifica/integrazione del Modello devono poi essere comunicate all'OdV.

9. FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole, comprendenti attività di controllo (preventive ed ex post), volto a ridurre in maniera significativa il rischio di commissione dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti per coloro che operano in nome e conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

L'adozione del Codice Etico e l'adozione del presente Modello sottolineano la ferma volontà della società di non tollerare, disincentivare e sanzionare tutti i comportamenti contrari alla legge ed ai regolamenti.

A tal fine, la redazione del Modello trova riferimento:

- a) nelle linee guida di Confindustria (agg. Giugno 2021);

- b) nei “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231” a cura del Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all’organismo di vigilanza: ODCEC, Confindustria, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense;
- c) nei requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- d) nei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno compatibilmente con le dimensioni dell’Ente;

L’adozione del presente Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001. La società ha ritenuto di procedere alla redazione del Modello, nella convinzione che tale sistema rappresenti anche uno strumento di miglioramento della corporate governance societaria, oltre che una garanzia per gli stakeholder circa il rispetto del controllo dei processi aziendali, al fine di prevenire i reati.

10. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il sistema organizzativo e gestionale della società è mirato a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico.

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino significativi mutamenti dell’organizzazione o delle attività dell’Ente, ovvero delle norme di riferimento.

È fatto obbligo a chiunque operi nell’Ente, o collabori con esso, di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello ed in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell’operato alle prescrizioni stesse.

L’Ente provvede a comunicare a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- **il Codice Etico;**
- una “**Sezione generale**” che illustra il modello di governance della società, i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- apposite “**Sezioni speciali**” in cui vengono esaminate le specifiche tipologie di Reato ed individuate le aree a rischio unitamente alle misure di prevenzione in relazione ai Reati previsti dal Decreto;
- **gli Allegati: Organigramma, Procedura di Segnalazione**

11. WHISTLEBLOWING

In data 29/12/17 è entrata in vigore la Legge 30.11.17 n. 179 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.17) recante "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", che ha modificato l'art. 54bis del D.Lgs. 165/2001 in tema di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 nel quale sono stati inseriti, dopo il comma 2, i commi 2bis, 2ter e 2quater. In particolare, l'art. 6 Decreto così come modificato prevede:

"2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il 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".

Con D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 in materia di whistleblowing, si introduce la disciplina del c.d.

whistleblowing, finalizzata ad incentivare le segnalazioni, da parte dei soggetti apicali dell'ente e dei soggetti sottoposti, di condotte illecite conosciute nell'esercizio delle proprie funzioni. Al riguardo la società ha adottato specifica "POLICY PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE". Le segnalazioni di illeciti e irregolarità valevole sia ai sensi del D.LGS. 231/2001 che Direttiva UE 2019/1937. Si rimanda a quanto indicato nella citata procedura con particolare riferimento allo scopo e finalità, tutela del segnalante ed al ruolo dell'OdV. In particolare, la richiamata procedura, adottata anche secondo le recenti indicazioni dell'ANAC, prevede che il segnalante invii la propria segnalazione a soggetto esterno. Per facilitare i dipendenti che vogliano segnalare un illecito ed usufruire delle tutele previste dalla normativa del whistleblower.

Il gestore esterno a seconda dell'oggetto della denuncia si rivolge agli organi preposti interni/esterni. In particolare per le segnalazioni afferenti:

- Reati ex D.Lgs 231/2001: verrà condiviso il contenuto della segnalazione con l'Organismo di Vigilanza;
- Per reati inerenti alla sicurezza e salute dei lavoratori saranno coinvolti l'Organismo di Vigilanza come ente super partes e la Direzione Generale in qualità di Responsabile incaricato della sicurezza dei propri dipendenti;
- Per reati di danni all'ambiente sarà richiesto il coinvolgimento dei responsabili dei diversi Servizi coinvolti, della Direzione Generale e dell'Organismo di Vigilanza;
- Per condotte che integrano la c.d. maladministration si provvederà al coinvolgimento del Collegio di amministrazione come ente di controllo al di sopra delle parti.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata in relazione al perimetro normativo ex D.lgs. 231/2001, l'OdV provvederà tra l'altro, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento all'amministratore per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento all'A.U. della Società, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

In riferimento all'applicazione dello strumento normativo, nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria si evidenzino possibili gravi inadempimenti o illeciti a carico di fornitori della società, l'OdV, nel proprio ambito di competenza, informano il Responsabile di Area

operativa e l'Amministratore, per le attività di propria competenza, in coerenza con gli strumenti normativi applicabili in ambito di procurement.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

12. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

ATTIVITÀ PRELIMINARI

In ossequio alla previsione normativa ed a quanto previsto dalle Linee Guida di riferimento, per la redazione del presente Modello Organizzativo si è previamente provveduto alla mappatura dei rischi aziendali.

L'attività ha previsto l'esame della documentazione già prodotta dall'Organizzazione nell'ambito dei sistemi gestionali esistenti e dei documenti organizzativi disponibili, e l'effettuazione di un ciclo di interviste su un campione rappresentativo delle figure chiave aziendali individuate in base agli incontri effettuati con la funzione Legale della Società: tali figure sono state identificate come soggetti apicali i quali, ai sensi del Decreto, rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01).

INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI ED ELABORAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

La predisposizione del Modello è stata articolata in 3 fasi:

- 1) analisi dei rischi;
- 2) gap analysis;
- 3) predisposizione delle parti speciali.

L'analisi dei rischi (anche "as is analysis") è consistita nell'analisi del contesto aziendale dal punto di vista strutturale e organizzativo per individuare le specifiche aree e i settori di attività aziendale all'interno dei quali potrebbe essere astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal decreto.

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto - di seguito "attività sensibili" - è stato il risultato dell'analisi dei processi aziendali. In particolare l'analisi è stata svolta con il supporto della documentazione societaria rilevante a questi fini e l'effettuazione di interviste con i soggetti che ricoprono funzioni chiave nell'ambito della struttura aziendale, vale a dire i soggetti che possiedono una conoscenza approfondita dei processi e dei relativi meccanismi di controllo in essere.

In questa fase sono state valutate genericamente tutte le fattispecie di reato incluse nel D. Lgs. 231/2001.

In tal modo è stato possibile:

- effettuare un'analisi della struttura societaria e organizzativa;
- comprendere il Modello di business;
- analizzare i rischi specifici in relazione all'attività aziendale;
- svolgere una ricognizione del sistema normativo e dei controlli preventivi già esistenti nel contesto aziendale in relazione alle attività/processi a rischio, per valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei reati.

Per ogni attività sensibile sono stati individuati i presidi afferenti e sono state formulate considerazioni sull'efficacia/efficienza del livello di controllo sulla base dei singoli documenti in cui essi sono descritti (istruzioni, procedure, ecc.).

La valutazione dei presidi è stata condotta per verificare l'adeguatezza del controllo a prevenire o rilevare con tempestività il rischio per il quale è stato approntato. La presenza di controlli efficaci ed efficienti consente infatti di mitigare il rischio di commissione di reati. Il risultato di questa parte è stato riportato in un apposito documento denominato "Risk Assessment & Gap Analysis".

La Gap Analysis rappresenta l'analisi comparativa tra la struttura organizzativa attuale ("as is") e il Modello astratto ("to be") sulla base dei rischi individuati e dei presidi di controllo già operanti.

Infine, sulla base degli esiti emersi, sono state predisposte le singole Parti Speciali, che contengono – per ogni classe di reato rilevanti - specifici obblighi e divieti cui i destinatari del Modello devono attenersi.

13. IL CODICE ETICO

Parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, è costituita dal Codice Etico, adottato dalla società con la finalità di attribuire rilevanza giuridica e natura di obbligazione a criteri di condotta che, seppur non specificamente regolati e sanzionati dalla legge, per la Società rispondono all'esigenza di tutela di principi e valori fondamentali, la cui violazione è per la Società incompatibile con l'instaurazione o la prosecuzione di qualunque rapporto contrattuale, di lavoro o collaborazione.

Il rispetto della legge costituisce uno dei valori fondanti dell'agire della società e le disposizioni contenute nel Codice Etico sono vincolanti per tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione e direzione nella Società, nonché per i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti e per i consulenti,

gli agenti, i procuratori ed, in genere, per tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività ritenute anche potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

FIDICOM si pone l'obiettivo strategico di operare costantemente nel rispetto dei principi di tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori nonché di tutela dell'ambiente. In particolare, la corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano, per la Società, unitamente alle attività di informazione e formazione dei lavoratori, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi, con i quali la Società intrattiene un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, anche solo temporaneo.

Per queste ragioni, le disposizioni del Codice Etico si integrano con i protocolli di comportamento previsti dal Modello di Organizzazione e controllo, con lo scopo di codificare e stabilire le regole di condotta ed i comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati dal Decreto Legislativo sopra richiamato.

14. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Gli elementi che devono caratterizzare il Modello, affinché valga quale esimente della responsabilità amministrativa, sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'effettività del Modello organizzativo si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adeguatezza del Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel Decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo.

Principi cardine cui si è ispirata l'Azienda per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo dedicato), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento

periodico (controllo ex post);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello 231/2001;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV ed il suo diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Ai fini di garantire effettività ed adeguatezza al proprio Modello, la società si è dotata di appositi iter interni che devono essere messi in atto per la prevenzione di un rischio "231".

Tali iter interni sono ispirati ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione o azione che interviene in un'area sensibile deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- in linea di principio nessuno può gestire in piena autonomia un intero processo ricadente in un'area sensibile, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.

Al fine di dar evidenza di tali aspetti nel MOG, nelle Sezioni Speciali si è predisposto un apposito paragrafo "Sistema di Controllo" nel quale sono individuati i controlli presenti in società (siano essi procedure o protocolli o prassi aziendale) atti a mitigare il rischio reato.

15. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il presente Modello viene reso visibile attraverso il sito internet sociale e nella versione integrale su intranet, affinché sia portato a conoscenza dei dipendenti, dei collaboratori della società, dell'organo amministrativo, degli organi di controllo, dei Soci e di tutti gli stakeholder.

Le successive modificazioni e/o integrazioni del Modello saranno comunicate a tutti i portatori di interesse.

16. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La norma (art. 6, lett. b) del D. Lgs.231/2001) richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, la nomina dell'OdV è prerogativa del CdA.

REQUISITI E IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

L'organismo di vigilanza può essere formato da un organismo ad hoc in forma monocratico.

È opportuno fornire alcune linee guida in merito ai requisiti dell'OdV. In dettaglio:

- **Autonomia ed Indipendenza**

- L'OdV deve essere inserito in una unità di staff in posizione gerarchica elevata;
- non devono essergli attribuiti compiti operativi per non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

- **Onorabilità**

- i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di onorabilità previsti dalla vigente normativa per i membri del Collegio Sindacale;
- si verifica l'ineleggibilità in caso di condanna con sentenza passata in giudicato per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero per condanna ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi.

- **Professionalità**

Con riferimento al requisito di professionalità si osserva che, attesa la vastità della materia e la diversità delle aree di competenza richieste in relazione alle differenti aree di rischio, in relazione a particolari aspetti che necessitino di approfondimenti o pareri specialistici, l'OdV dovrà essere dotato di budget cui far ricorso per l'espletamento delle proprie funzioni al fine di garantirne autonomia e indipendenza.

A tal fine, l'OdV utilizza in piena autonomia, senza necessità di alcun preventivo consenso, le risorse finanziarie di anno in anno stanziate in suo favore dal CdA. In caso di necessità e urgenza, qualora per svolgere i propri compiti l'OdV abbisognasse di risorse ulteriori rispetto a quelle preventivate, l'OdV presenterà richiesta motivata al CdA.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV. L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni con possibilità di rinnovo

LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, del Direttore Generale, Dirigente Tecnico, dei dipendenti, dei

consulenti, dei partner della società;

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello che, in relazione alla struttura aziendale, deve essere atto a salvaguardare la società dalla commissione dei Reati; sull'opportunità di
- aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutamento della norma e delle condizioni aziendali.

A tal fine, all'OdV sono affidati i compiti di:

- verificare l'aderenza tra i protocolli ed i comportamenti dei soggetti aziendali;
- verificare l'adeguatezza del modello, ossia la capacità dello stesso di prevenire reati;
- verificare la coerenza temporale del Modello e quindi la sua capacità di mantenere nel tempo i requisiti di efficacia esimente;
- garantire l'aggiornamento del modello in dipendenza di mutamenti nel quadro normativo di riferimento e/o nell'organizzazione dell'azienda. Resta inteso che spetterà all'OdV solo il compito di richiedere gli aggiornamenti che resteranno a carico, e sotto la responsabilità, del Consiglio di Amministrazione;
- verificare le procedure di controllo previste dal Modello, fermo restando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo al management che opera nell'ambito dei processi sensibili;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura dei «processi sensibili», in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e quindi nuovi processi aziendali comportanti nuovi profili di rischio;
- in caso di violazioni, coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare; dare impulso alla
- diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello; raccogliere,
- elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere all'OdV trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Ente al rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in

- collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare le esigenze di aggiornamento (e quindi di adeguatezza) del Modello;
- condurre le eventuali indagini interne volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Si rimanda alle Sezioni Speciali del Modello per le attivazioni, funzioni e poteri specifici dell'OdV per i rischi reato ex D.Lgs. 231/2001.

ETICA DI COMPORTAMENTO DELL'ODV

Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi societari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati l'OdV ha accesso senza limiti alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione verso l'OdV, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente o collaboratore, a fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti (in questi casi in modo tempestivo), ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ODV

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'A.U. Qualora le caratteristiche dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico, A.U. procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo all'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Nel caso in cui l'OdV sia legato da un rapporto di lavoro subordinato con la Società l'incarico decadrà automaticamente al risolversi di tale rapporto di dipendenza salvo che venga diversamente stabilito. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo significativo;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, a lui addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;

- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, l'A.U. provvederà a nominare il nuovo membro in sostituzione di quello revocato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l' A.U, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro interessato e la nomina ad interim di un membro in sostituzione.

La rinuncia da parte del membro dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all' A.U per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'OdV deve essere informato tempestivamente, mediante apposite segnalazioni da parte dell' A.U, dei dipendenti, dei consulenti, dei partners della società in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Di seguito sono esposte alcune prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti dal Decreto Legislativo in oggetto o comunque a condotte non in linea (in tutto o in parte difforni dalle indicazioni contenuti nel Modello) con le regole di comportamento di cui al presente Modello. Al riguardo si segnala la predisposizione di apposita procedura;
- se un dipendente e/o collaboratore desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello lo stesso dovrà riferire direttamente all'OdV, secondo l'apposita procedura;
- i consulenti e i partner della società, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Ente, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto per il sistema disciplinare;
- gli autori della segnalazione saranno tutelati da ogni forma di discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'impresa o delle

persone accusate con dolo ingiustamente.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse anche all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati tutelati dal D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti e collaboratori) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- le risultanze delle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali, per dare attuazione al Modello Organizzativo, dalle quali emergano criticità;
- le anomalie o atipicità riscontrate dalle stesse funzioni;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare, o trattativa privata;
- le notizie relative a variazioni organizzative;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le significative o atipiche operazioni interessate ai rischi reato presupposto come individuati nelle parti speciali;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", ecc.);
- le eventuali comunicazioni riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- gli esiti degli audit interni ed esterni relativamente al sistema qualità, ove gli stessi ravvisino significative criticità/gravi anomalie/non conformità maggiori (ed impregiudicata la trasmissione degli ulteriori verbali di audit nell'ambito della reportistica periodica);
- l'insieme dei dati, informazioni, report, documenti menzionati come flussi informativi verso l'ODV all'interno di ciascuna Sezione Speciale del Modello.

REPORTING DELL'ODV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato l'A.U. sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

E' assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica, almeno annuale, nei confronti dell' A.U, tramite invio ed illustrazione di una relazione informativa, salve le esigenze di immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dall' A.U, con congruo anticipo, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

All'OdV viene data la possibilità di condividere con l' A.U le proprie carte di lavoro e verbali nonché le informative pervenute se pertinenti alle attività proprie.

CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni, le segnalazioni ed i report previsti dal Modello Organizzativo vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del data base è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e a persone da questi delegate e autorizzate.

17. LA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL MODELLO

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo della società è di garantire la corretta conoscenza, sia da parte delle risorse presenti in azienda sia da parte di quelle esterne, delle regole di condotta contenute nel Modello, con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei «processi sensibili» delle aree a rischio.

La formazione/informazione del personale ai fini di dare attuazione al Modello è gestita dalla Direzione Aziendale, tramite l'area Tesoreria e Contabilità e Gestione del Personale di Atena.

Ai nuovi assunti viene comunicata l'esistenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo pubblicato sulla rete intranet aziendale nella versione integrale e sul sito web mediante clausole contrattuali, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

L'INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, PARTNER

I consulenti e i partner della società devono essere informati circa il contenuto del Codice Etico e della Sezione Generale del Modello, documenti disponibili sul sito internet della

società; conseguentemente il loro comportamento dovrà essere conforme al disposto del D.Lgs. 231/2001.

18. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le linee guida di Confindustria precisano che: "un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b)." Conseguentemente la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

La definizione di un sistema di sanzioni, commisurate alla violazione e con funzione di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. Resta inteso che l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento del suo comportamento, nel rispetto dei principi e del procedimento sanciti dall'art. 7, L. 300/70 e dalle disposizioni del vigente CCNL di settore.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, di competenza dell'A.U., prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

L'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è decisa dal vertice aziendale sentito il parere dell'OdV che avrà direttamente accertato l'infrazione o al quale saranno pervenute le comunicazioni di accertamento delle infrazioni.

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

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), dall'art. 57 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e da eventuali normative speciali applicabili nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, sono:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa, non superiore alla misura massima prevista dall'art. 57 del vigente CCNL di settore;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di attenersi alle disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali (di cui all'art. 56 del vigente CCNL di settore).

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazioni ai principi etici della Società espressi nel Codice Etico;
- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, l'omissione di controlli, etc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione del presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati presupposto;
- adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, nei limiti di quanto previsto dall'art. 56 del vigente CCNL di settore;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione, da parte dell'Amministratore Unico delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno - previa apertura di idonea procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7, L. 300/70 - l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare tempestivamente l'organo di controllo, ove istituito, ovvero, in sua assenza, il Socio Unico, affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti.

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di uno o più dei membri degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza comunica all'A.U. la notizia della violazione commessa.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

I comportamenti in violazione del Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partner commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori, società di revisione, etc.), per quanto attiene le regole agli stessi applicabili, sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali eventualmente inserite nei relativi contratti.

La Società potrà inoltre agire per ottenere il risarcimento dei danni patiti.

19. DISPOSIZIONI RELATIVE AI PROCESSI SENSIBILI

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è rappresentato da procedure ed adempimenti specifici che consentono di presidiare le aree a maggior rischio, riferite ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001. Nel prosieguo verranno illustrate le sezioni speciali relative alle fattispecie di reato presupposto ritenute riferibili all'attività svolta dalla società, tenendo conto che la società -per sua definizione- è in continua evoluzione e con essa anche la relativa valutazione del rischio, che risulta affidata alle successive analisi dell'OdV.