



fises
finanziaria senese
di sviluppo

**Modello di Organizzazione e di Gestione
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

Codice	MO 02
Rev.	1.0
del	22/01/2009

**Modello di Organizzazione e di Gestione ex
D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

FINANZIARIA SENESE DI SVILUPPO S.P.A.

MODELLO ORGANIZZATIVO

Parte Generale

INDICE PARTE GENERALE

1. IL D. LGS. N. 231/2001.....	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	8
1.3 Sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01	9
1.4 Linee guida di riferimento adottate dall'Associazione FINanziarie Italiane	10
2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FiSeS S.p.A.....	11
2.1 Obiettivi perseguiti da FiSeS con l'adozione del Modello	11
2.2 Scopo e principi base del Documento.....	12
2.3 Struttura del Documento: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.....	13
2.4 Modifiche e integrazioni del Documento	14
3. ORGANISMO DI VIGILANZA – (OV)	15
3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (OV).....	15
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OV).....	15
3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: Reporting nei confronti degli organi societari.....	17
4. SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA	18
4.1 Selezione del personale.....	18
4.2 Formazione del personale e diffusione del Documento nel contesto aziendale	18
4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner	19
4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partner	19
5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OV.....	19
5.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	19
5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	20
5.3 Sistema delle deleghe.....	20
6. SISTEMA DISCIPLINARE	20

6.1	Principi generali	20
6.2	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	21
6.3	Ambito di applicazione	21
6.4	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	21
6.5	Misure nei confronti dei dirigenti	23
7.	ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL DOCUMENTO	23
7.1	Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti).....	23
7.2	Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner	23
8.	CODICI DI COMPORTAMENTO	24
9.	VERIFICHE PERIODICHE	24

STATO DELLE REVISIONI

<i>Rev.</i>	<i>Data elaborazione</i>	<i>Modifiche apportate</i>	<i>Data approvazione del CdA</i>
1.0	22/01/2009	Prima Emissione	29/01/2009



1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito indicate come “enti”), recepisce una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che spingono verso la responsabilizzazione della persona giuridica, individuando in tale intervento un presupposto necessario per la lotta alla criminalità economica.

Il legislatore italiano, aderendo all’orientamento che reclama l’affermazione di forme di responsabilizzazione delle persone giuridiche, ha elaborato ed approvato il D. Lgs. in esame, le cui disposizioni hanno una rilevante portata innovatrice.

Il D. Lgs. premette (art. 1) che le disposizioni in esso contenute si applicano “agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società anche prive di personalità giuridica”, mentre non si applicano “allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.

Quanto all’ambito privatistico, la disciplina si rivolge, oltre che alle Società e quindi agli intermediari bancari e finanziari, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto in esame prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale.

Ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità molto vicina a quella penale è non soltanto la circostanza che il suo accertamento avviene nell’ambito del processo penale, ma anche la circostanza che il giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è altresì chiamato a giudicare nello stesso procedimento la responsabilità amministrativa dell’ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipica del processo penale.

La Legge Comunitaria 2004 ha attribuito alla Consob la competenza nell’applicazione delle sanzioni a carico dell’ente alla presenza degli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187 bis e ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria”.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità e che, di conseguenza, siano a esso imputabili sanzioni pecuniarie o interdittive previste dallo stesso decreto, sono:

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all’interno della sua struttura ovvero un sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dalla parte speciale del decreto
- b) che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente

c) che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una “colpa di organizzazione” della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una “colpa di organizzazione”

Da ciò deriva che **non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa”**.

Il caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto – reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231).

La normativa illustrata limita la responsabilità degli enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- alcune fattispecie dei cosiddetti reati societari
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- i delitti contro la personalità individuale
- i reati di violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati transnazionali
- i reati informatici

Ne consegue che nel caso in cui sia commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge, se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità “amministrativa” dell'ente.

Ai fini della predisposizione del presente modello sono state, pertanto, prese in considerazione le fattispecie di seguito riportate.

Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter codice penale)
- truffa (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico) (art. 640, comma 1, codice penale)



- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis codice penale)
- frode informatica se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter codice penale)
- corruzione per un atto di ufficio (art. 318 codice penale)
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 codice penale)
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter codice penale)
- istigazione alla corruzione (art. 322 codice penale)
- concussione (art. 317 codice penale)
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis codice penale)
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 codice penale)
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis codice penale)

Reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 codice civile)
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 codice civile)
- impedito controllo (art. 2625 codice civile)
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 codice civile)
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 codice civile)
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 codice civile)
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 codice civile)
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis, codice civile)
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 codice civile)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 codice civile)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 codice civile)
- aggio (art. 2637 codice civile)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 codice civile)
- abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"
- manipolazione del mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"

Reati di falsità in monete e delitti con finalità di terrorismo e contro la personalità individuale:

- reati di falsità in monete di cui all'art. 25 bis D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231



Codice	MO 02
Rev.	1.0
del	22/01/2009

- delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico di cui all'art. 25 quater D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
- reati di cui agli artt. 25 quater.1 e 25 quinquies D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Reati di violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

- reati di omicidio colposo di cui all'art. 25 septies D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (art. 589 codice penale)
- reati di lesioni personali colpose di cui all'art. 25 septies Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (art. 590 comma 3 codice penale)

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati transnazionali:

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita di cui all'art. 25 octies D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale)

Reati informatici:

- reati di falsità in documenti informatici (art. 491 bis codice penale)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter codice penale)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater codice penale)
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 615 quinquies codice penale)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater codice penale)
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies codice penale)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis codice penale)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter codice penale)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater codice penale)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635 quinquies codice penale)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies codice penale)

Per la descrizione delle fattispecie dei reati sopra menzionati e l'esemplificazione delle condotte si rinvia alle relative *Parti Speciali* che completano il presente documento.

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

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 statuisce che l'ente non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui l'ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6 D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231).

Il Modello deve quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- a) prima della commissione del fatto l'ente deve aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1 lett. a D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)
- b) il compito di vigilare sul funzionamento del Modello deve essere stato affidato, ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza)
- c) l'ente non risponde se prova che le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1 lett. c) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)
- d) l'ente non risponde se prova che non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6 comma 1, lett. d) D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

L'adozione di un Modello di "organizzazione, gestione e controllo" specificatamente calibrato sui rischi-reati cui è esposto concretamente l'ente, volto a impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

In considerazione della peculiarità delle attività svolte, il Modello serve altresì ad escludere che i soggetti operanti all'interno dell'ente possano giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

La Società non sarà, dunque, assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazione di rischio



- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in casi di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività

Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce un obbligo per la Società, ma una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

1.3 Sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01

La persona giuridica, la Società o l'associazione che sia riconosciuta colpevole è soggetta a:

- sanzione pecuniaria
- sanzione interdittiva
- confisca
- pubblicazione della sentenza

La sanzione pecuniaria si applica sempre, per quote, di numero non inferiore a cento né superiore a mille, del valore minimo di € 258 e massimo di € 1.550.

Le sanzioni interdittive sono:

- 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 o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta in caso di pena interdittiva, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nell' albo del comune dove l'ente ha la sede principale.

1.4 Linee guida di riferimento adottate dall'Associazione FINANZIARIE Italiane

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto, diverse associazioni di categoria hanno adottato *Linee guida* per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

Con specifico riferimento al settore delle Società Finanziarie ex artt. 106 e 107 del T.U.B., l'AFIN – Associazione Finanziarie Italiane, ha predisposto le “*Linee Guida dell'Associazione Finanziarie Italiane (AFIN) per l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte delle Società finanziarie ex artt. 106 e 107 T.U.B.*”; i punti fondamentali di tale linea guida possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti dei sistemi di controllo ideati sono:

- codice etico
- sistema organizzativo
- procedure manuali ed informatiche
- poteri autorizzativi e di firma
- sistemi di controllo e gestione
- comunicazione al personale e sua formazione
- caratteristiche delle funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro
- norme e procedure da adottare al fine di evitare possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo)
- documentazione dei controlli
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello



- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza
 - professionalità
 - continuità di azione
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee guida non inficia la validità del modello. Infatti, il modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee guida emesse dall'AFIN o da altre associazioni di categoria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FiSeS S.p.A.

2.1 Obiettivi perseguiti da FiSeS con l'adozione del Modello

La *Finanziaria Senese di Sviluppo S.p.A.* (d'ora in avanti anche "*FiSeS*" o "*Società*") - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione/recepimento del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Lo studio ed emanazione del modello è stato assunto nella convinzione che l'adozione del presente Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Documento stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di *FiSeS* affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Documento è stato predisposto da *FiSeS* tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dall'AFIN.

Il presente Documento è adottato dal Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) con apposita delibera.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il presente documento, affida l'incarico di assumere le funzioni di Organo di Vigilanza – (OV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del presente Documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo.



L'Organo di Vigilanza potrà fruire dell'ausilio della Direzione e di tutte le funzioni aziendali esistenti. In particolare, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e riportando allo stesso, garantirà la pronta risposta ad eventuali future modifiche e/o integrazioni della legge, curando così un'adeguata **elasticità** del Documento in parola, anche al fine di evitare un'eccessiva burocratizzazione ed onerosità del sistema.

2.2 Scopo e principi base del Documento

Scopo del Documento è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione e la mappatura delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il presente documento si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di FiSeS nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da FiSeS in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali, ai quali la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio continuo sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Punti cardine del Documento sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione - a tutti i livelli aziendali - delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati
- l'attribuzione all'Organo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Documento
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio con la connessa rilevazione delle relative procedure in essere nonché la verifica della completezza e delle modalità di formalizzazione di queste ultime, così come meglio indicato nelle "Parti Speciali" del documento
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni



- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Documento con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post)
- l'aggiornamento delle funzioni e delle procedure aziendali a seguito di eventuali modifiche alla normativa vigente
- un adeguato sistema sanzionatorio

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice etico adottato da *FiSeS*, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che *FiSeS* riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali
- il Codice Etico, a cui si rimanda, come previsto all'art. 6, comma 2 lettera e) del D. Lgs. 231/2001, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo)

2.3 Struttura del Documento: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Documento è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto.

La "Parte Generale", dopo un richiamo ai principi del Decreto, contempla le componenti essenziali del modello con particolare riferimento all'organismo di vigilanza, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare ed alle misure adottate in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello

Le "Parti Speciali" si riferisce alle tipologie specifiche di reati previste dal Decreto.

Dette Parti Speciali, oltre ad esplicitare le singole fattispecie di reato, comprendono anche le **principali Aree di Attività a Rischio** come definite al punto 2.2 che precede.

È demandata al Consiglio di Amministrazione di *FiSeS* l'eventuale integrazione del presente Documento in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, dovessero risultare, in futuro, inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

Il Documento prevede inoltre che tutte le principali procedure aziendali relative alle aree a rischio siano raccolte in un **“Manuale dell’Organizzazione Aziendale”** la cui elaborazione ed implementazione è demandata alle singole funzioni responsabili dell’area cui esse afferiscono, sotto il coordinamento del Direttore Generale di *FiSeS*.

2.4 Modifiche e integrazioni del Documento

Essendo il Presente Documento un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del presente Documento sono rimesse alla competenza dell’Organo Amministrativo di *FiSeS* che delibererà sulla base delle indicazioni ricevute dall’Organo di Vigilanza.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- l’inserimento nel presente Documento di ulteriori parti speciali
- la soppressione di alcune parti del presente Documento
- la modifica dei compiti dell’Organo di Vigilanza
- l’individuazione di un organismo di vigilanza diverso da quello attualmente previsto
- l’aggiornamento del Documento a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale

Al Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed al Direttore Generale di *FiSeS S.p.A.* è riconosciuta, in base alle deleghe in essere, la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente Documento:

• **di carattere specifico**, anche in risposta alle proposte avanzate dall’Organo di Vigilanza in relazione al proprio ruolo di controllo, quali ad esempio:

- integrazioni delle Aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del Documento già approvate dal Consiglio di Amministrazione e definizione degli opportuni provvedimenti operativi
- eventuale istituzione di appositi sistemi di valutazione per la selezione di collaboratori esterni e Partner con cui la società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (JV, RTI, consorzi, etc.)

• **di carattere formale**, quali ad esempio, quelle che conseguono:

- al mutamento di denominazione di alcune funzioni aziendali
- all’accorpamento o separazione delle procedure previste nel Documento, pur rimanendone invariato il contenuto nella sostanza

E’ compito del Direttore Generale, in collaborazione con le funzioni coinvolte, curare la predisposizione della **mappatura delle procedure aziendali** esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi del Documento.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA – (OV)

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (OV).

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - all'art. 6, lett. b),- nell'ambito di FiSeS è stata individuata la figura dell'*Organismo di Vigilanza (OV)*, il quale riporterà in proposito direttamente al Consiglio di Amministrazione. **L'OV è composto dalla società di auditing, dal Presidente del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale di FiSeS.**

Tale scelta è stata determinata dal fatto che l'organo così istituito è in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e di informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (es. privacy, obblighi di riservatezza, etc.).

È, pertanto, rimesso al suddetto Organismo di Vigilanza il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Documento.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OV, su richiesta dello stesso, sarà supportato dai referenti delle varie funzioni aziendali, senza peraltro inficiare il principio di indipendenza.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti i criteri di funzionamento del personale, se del caso, dedicato ed il ruolo e le responsabilità specifiche al personale stesso conferiti da parte dell'OV.

L'OV potrà avvalersi, ove ritenuto necessario, della collaborazione del Direttore Generale.

Le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, licenziamento, trasferimento dell'OV, o altre sanzioni nei suoi confronti, potranno essere assunte dal Presidente, sentito il parere del Direttore Generale e previa deliberazione del C.d.A.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OV)

All'OV di FiSeS è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Documento da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto
- verificare la reale efficacia ed effettiva capacità del presente Documento, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto
- in collaborazione con le funzioni coinvolte, valutare la necessità di proporre agli organi sociali competenti (Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore Generale) eventuali aggiornamenti del presente Documento, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa o operativa aziendale e della normativa
- curare l'aggiornamento della "Mappatura delle Aree di Rischio", che individua le potenziali aree di attività a rischio nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i processi e le



strutture aziendali connessi alle principali Aree di Attività a Rischio specificate nelle Parti Speciali del presente Documento; proporre l'integrazione delle suddette principali "aree di attività a rischio" sulla base del lavoro svolto

- vigilare sul sistema di deleghe ai fini di garantire l'efficacia del presente Documento, relazionandosi a tal fine con Presidente

Su di un piano più operativo è affidato all'OV il compito di:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Documento, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nel rispetto delle normative vigenti. All'OV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Documento
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Documento per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi
- coordinarsi con i diversi responsabili delle altre funzioni aziendali per gli aspetti attinenti all'attuazione del Documento, quali le promozioni di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Documento, la formazione del personale, i provvedimenti disciplinari, etc.
- coordinarsi con i responsabili delle altre Funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna, necessaria al fine del funzionamento del Documento stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti

A seguito dell'approvazione delle norme in materia di antiriciclaggio recate dal D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, dal titolo "Prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del



terrorismo", all'OV compete, inoltre, la vigilanza sull'osservanza di tali norme da parte della Società e dei suoi organi, dipendenti e collaboratori .

In particolare tale Organismo è tenuto:

- a comunicare, senza ritardo, all'autorità di vigilanza tutti gli atti o i fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possono costituire una violazione degli obblighi di adeguata verifica del cliente o riguardanti l'organizzazione, la registrazione, le procedure e i controlli interni volti a prevenire il coinvolgimento in operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo
- a comunicare, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o al suo delegato, le infrazioni all'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette di cui hanno notizia
- a comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni
- al divieto di uso del contante e/o titoli al portatore oltre i limiti di legge
- al divieto di uso di assegni bancari o postali non intestati e, se di importo superiore a quello indicato per legge, privi della clausola di intrasferibilità
- al divieto di uso di libretti di deposito bancari o postali al portatore con un saldo attivo superiore a quello di legge ed al divieto di utilizzo di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia
- a comunicare, entro trenta giorni, all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) le infrazioni agli obblighi di registrazione dei dati della clientela e dei rapporti continuativi nell' archivio unico informatico di cui hanno notizia

Ovviamente l'esercizio dei citati poteri deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'OV e nel rispetto di una serie di normative di protezione, come ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale, quelle sulla tutela dei lavoratori ecc..

All'OV di FiSeS, poi, compete l'espletamento delle verifiche periodiche previste al successivo punto 9.

3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OV di FiSeS due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente ed il Direttore Generale e, con cadenza almeno semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale
- la seconda, su base periodica annuale, nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

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

L'OV di FiSeS potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Documento o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un report scritto sull'attuazione del Documento contenente:

- il piano di attività per l'anno successivo
- il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando le discordanze rispetto al piano preventivo e le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni che in termini di efficacia del Modello

In merito alle criticità emerse, l'OV propone all'Organo Amministrativo le azioni correttive ritenute adeguate al fine di rendere maggiormente efficace il Modello. Gli incontri devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OV e dagli organi societari coinvolti.

4. SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA

4.1 Selezione del personale

Il Direttore Generale, in stretta cooperazione con il Presidente e l'OV, coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalle aree di rischio, delibera sull'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

4.2 Formazione del personale e diffusione del Documento nel contesto aziendale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Documento e la diffusione del Documento nel contesto aziendale è gestita dal Direttore Generale in stretta cooperazione con l'OV ed è articolata, tenendo conto delle diverse aree di rischio e del personale che vi opera, sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso alla linea diretta con l'OV per eventuali delucidazioni ed aggiornamenti normativi; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a corsi periodici interni

I programmi gestionali di formazione e di diffusione del presente Documento nel contesto aziendale, come sopra elaborati, saranno presi in esame dall'OV e saranno recepiti eventuali suggerimenti forniti dallo stesso ai fini del raggiungimento degli obiettivi del Documento.

4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner

Su proposta dell'OV potranno essere istituiti nell'ambito della società, con decisione del Presidente, sentito il Direttore Generale, appositi sistemi di valutazione per la selezione di professionisti esterni, consulenti e simili ("Collaboratori esterni") nonché di Partner con cui la società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, etc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Saranno altresì forniti a soggetti esterni al Gruppo (Collaboratori esterni e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da FiSeS sulla base del presente Documento organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OV

5.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del presente Documento secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del presente Documento nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di FiSeS o a pratiche non in linea con i principi di comportamento e le prescrizioni adottate con il presente Documento
- l'OV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Documento. L'OV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("canale dedicato") da parte dell'OV al fine di risolvere velocemente casi di dubbio. Gli estremi di tale canale dedicato verranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti di FiSeS a mezzo di apposita comunicazione scritta

5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OV le informative concernenti:

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

Periodicamente l'OV propone, se del caso, al Presidente ed al Direttore Generale eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.3 Sistema delle deleghe

All'OV di FiSeS, infine, deve essere comunicato, a cura del Presidente o del Direttore Generale, il sistema delle deleghe adottato dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra l'ente ed i "portatori di interesse" e possono determinare quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.



6.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia
- rilevanza degli obblighi violati
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o esito del giudizio penale dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

6.3 Ambito di applicazione

Ai sensi degli art. 5, lett. b e art. 7 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di FiSeS, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli Organi di controllo interni e/o esterni

6.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del codice civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della Legge n. 604/1966 e successive



modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal presente codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dagli artt. dal 26 al 29 del CCNL.

6.4.1 Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso FiSeS".

6.4.2 Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo.

6.4.3 Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di FiSeS, comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

6.4.4 Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per FiSeS.

6.4.5 Licenziamento senza preavviso per una mancanza grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente di misure previste dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro".



Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati gli attuali poteri in carico agli Organi Aziendali e di Governo.

6.5 Misure nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei Dirigenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118, e 2119 codice civile, nonché dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (statuto dei lavoratori) e nel rispetto delle procedure previste dal CCNL, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari.

6.5.1 Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

6.5.2 Risoluzione del rapporto (licenziamento ex art. 2118 codice civile / licenziamento per giusta causa)

Questa misura viene applicata, quando sono ravvisati comportamenti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscono violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL DOCUMENTO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori (non dirigenti)

Ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, nell'attuale organizzazione della Società sono considerati Vertici Aziendali, oltre al Direttore Generale, i membri del Consiglio di Amministrazione ed i membri del Collegio Sindacale.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Documento e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine l'OV di FiSeS concorda con il Direttore Generale le opportune modifiche alla modulistica contrattuale e l'aggiornamento della stessa.

8. CODICI DI COMPORTAMENTO

Le regole di comportamento contenute nel presente Documento si integrano con il Codice Etico ed eventuali altri codici deontologici di futura emanazione da parte di FiSeS.

Sotto tale profilo, infatti, il Documento costituisce uno strumento con un ambito di applicazione e finalità specifici, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 (per i reati, cioè, che, anche se compiuti apparentemente nell'interesse e/o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Tuttavia, anche secondo quanto precisato nelle Linee Guida AFIN i principi di comportamento contenuti nel presente Documento possono essere considerati come un ampliamento o estensione dei codici deontologici già presenti in azienda o di futura emanazione.

9. VERIFICHE PERIODICHE

Sono previste due tipi di verifiche da parte dell'OV, avvalendosi della collaborazione dei responsabili o competenti per materia:

- 1) verifiche sugli atti: periodicamente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società con riguardo ad aree afferenti attività a rischio
- 2) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Documento con le modalità stabilite dall'OV. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione

All'esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di FiSeS (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le opportune azioni da intraprendere.