



FI.SE.S. S.P.A.

VIA BANCHI DI SOTTO, 34

53100 – SIENA (SI)

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER
LA PREVENZIONE DEI REATI
EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26.04.2022

Rev.	Data	Causale	Approvazione
0	29/01/2009	Prima stesura	Consiglio di Amministrazione
1	27/11/2015	Aggiornamento per nuovi reati presupposto	Consiglio di Amministrazione
2	16/7/2020	Aggiornamento per nuovi reati presupposto	Consiglio di Amministrazione
3	26/4/2022	Aggiornamento per nuovi reati presupposto	Consiglio di Amministrazione

Aggiornamento Rev. 3

L'opportunità di procedere ad un nuovo aggiornamento del modello è emersa a seguito anche della pubblicazione delle Nuove linee guida per la realizzazione dei modelli di organizzazione e controllo redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia in data 08/06/2021, nonché dall'introduzione di nuovi reati presupposto, oltre che dalla mutata composizione dell'Organismo di Vigilanza della società. Quanto alle modifiche normative, si segnala l'avvenuta modifica dell'art. 24 del D.Lgs. 231/2001 con l'entrata in vigore del D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020 in tema di "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", nonché la modifica dell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 con l'entrata in vigore del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in tema di "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio", la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies con l'emanazione del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 in tema di "reati tributari". Il legislatore ha poi introdotto nuove fattispecie di illeciti con l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies rubricato "contrabbando". Recentemente, a seguito dell'approvazione del decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184 di attuazione della Direttiva Europea 2019/713 "relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti" (c.d. "Direttiva Mezzi di pagamento diversi dai contanti"), entrato in vigore in data 14 dicembre 2021 è stato introdotto il nuovo illecito di cui all'art. 25 octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Tale norma è finalizzata a sanzionare l'ente nel cui interesse o vantaggio sia commesso il reato di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diverso dai contanti (493 ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (493 quater c.p.), frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (640 ter comma 2 c.p.). Infine, con il d.lgs. 8 novembre 2021, n. 195 di attuazione della Direttiva Europea 2018/1673 "sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale" si sono apportate modifiche al codice penale con riferimento ai "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio" contemplati dall'art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01. Da ultimo, la l. n. 22 del 9 marzo 2022 (Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale) ha introdotto tra i reati presupposto l'art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) e l'art. 25-duodevicies (Reati riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) Tali innovazioni normative sono state oggetto di analisi al fine di comprendere l'impatto dei nuovi reati presupposto con riferimento alle attività sensibili svolte ed oggetto quindi del presente aggiornamento del modello di organizzazione e controllo.

SOMMARIO

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	7
SEZIONE I – IL D.LGS. N. 231/2001	9
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	9
2. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO.....	16
3. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	17
4. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
5. IL SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI	19
SEZIONE II – IL MODELLO DI FI.SE.S. S.P.A.....	20
1. LA SOCIETÀ.....	20
2. LE ATTIVITÀ	20
3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	21
4. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE SUCCESSIVE MODIFICHE	21
5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	22
6. CODICE ETICO	23
7. IL WHISTLEBLOWING	23
8. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO: INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DEI PROCESSI A RISCHIO – VALUTAZIONE E INDIVIDUAZIONE DEI PRESIDI	24
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	27
10. PARTI SPECIALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI RILEVANTI IN AMBITO 231	28
SEZIONE III – AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO.....	29
1. IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	29
2. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	29
3. I PROCESSI STRUMENTALI CD. DI PROVVISATA	30
4. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..	31
5. I RAPPORTI CON SOCIETÀ DI SERVICE/CONSULENTI/PARTNER: CLAUSOLE CONTRATTUALI	32
6. I RAPPORTI CON CLIENTI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	32
SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	34
1. ORGANISMO DI VIGILANZA	34
2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA	34
3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4. REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE.....	37
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	38
6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	39
SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	41

1.	PREMESSE	41
2.	LA COMUNICAZIONE INIZIALE	41
3.	LA FORMAZIONE.....	41
4.	INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNERS.....	42
SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO		43
1.	PREMESSE	43
2.	SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	43
3.	SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	45
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI	46
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	46
6.	MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	46
7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV.....	46
8.	MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, DEI CONSULENTI E DEI PARTNERS.....	47
LE PARTI SPECIALI PER LA PREVENZIONE DEI REATI RILEVANTI IN AMBITO 231		48
SEZIONE VII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....		49
1.	I REATI.....	49
2.	DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	58
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI	59
4.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	60
5.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	61
6.	PRINCIPI PROCEDURALI GENERALMENTE APPLICABILI.....	61
7.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI NEL CASO DI PARTICOLARI OPERAZIONI A RISCHIO	63
8.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	64
SEZIONE VIII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI.....		66
1.	I REATI.....	66
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	74
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	76
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	76
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	78
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	79
SEZIONE IX – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA FEDE E CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO.....		81
1.	I REATI.....	81
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	88
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	88
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	88

5.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	89
SEZIONE X – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA		91
1.	I REATI.....	91
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	97
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	97
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	98
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	98
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	99
SEZIONE XI – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO		101
1.	I REATI.....	101
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	104
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	105
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	105
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	106
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	107
SEZIONE XII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, DEI REATI TRANSNAZIONALI E DEI DELITTI DI TERRORISMO		109
1.	I REATI.....	109
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI AI REATI DI CUI ALL'ART. 24-TER DEL DECRETO ED AI REATI TRANSNAZIONALI DI CUI ALL'ART. 10 DELLA LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146.....	121
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI DI CUI ALL'ART. 25-QUATER DEL DECRETO, DELITTI DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.....	122
4.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	123
5.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	123
6.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	123
7.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	124
SEZIONE XIII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....		125
1.	IL REATO	125
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	125
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	126
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	126
5.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO.....	126
SEZIONE XIV – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO		128
1.	I REATI.....	128

2.	PRINCIPI GENERALI.....	129
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	129
4.	ATTIVITÀ E PROCESSI SENSIBILI	130
5.	MISURE DI PREVENZIONE DEI REATI	130
6.	SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	131
SEZIONE XV – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI.....		133
1.	I REATI.....	133
2.	PRINCIPI GENERALI.....	144
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	144
4.	PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI	144
5.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	145
SEZIONE XVI – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....		146
1.	IL REATO	146
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	147
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	148
4.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	148
SEZIONE XVII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE		149
1.	I REATI.....	149
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	152
3.	SISTEMA DI CONTROLLO	153
SEZIONE XVIII – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA		155
1.	I REATI.....	155
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	155
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	155
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	156
5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	157
SEZIONE XIX – PARTE SPECIALE PER LA PREVENZIONE DEI REATI TRIBUTARI		158
1.	I REATI.....	158
2.	ATTIVITÀ SENSIBILI	161
3.	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE.....	162
4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	163
5.	PRINCIPI PROCEDURALI GENERALMENTE APPLICABILI E PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI	163
6.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SPECIFICO	165

LEGENDA, DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- “Codice Etico”: codice etico adottato dal Fi.Se.S. S.p.A.;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Fi.Se.S. S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Delega”: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partners, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di Fi.Se.S. S.p.A.;
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Fi.Se.S. S.p.A. (compresi i Dirigenti);
- “Dirigenti”: i Dipendenti con qualifica dirigenziale;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014, e approvate dal Ministero di Giustizia il 21/07/2014;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di *lobby* tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono le riduzioni di capitale, le fusioni, le scissioni, le operazioni sulle azioni della società controllante, i conferimenti, le restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l’Assemblea di Fi.Se.S. S.p.A.;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo di cui all’art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e alla cura del relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partners”: controparti contrattuali di Fi.Se.S. S.p.A. quali, ad es., fornitori, agenti, partners commerciali, siano essi persone fisiche o persone giuridiche, con i quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di Fi.Se.S. S.p.A., nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Procura”: il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi;

- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di Fi.Se.S. S.p.A.;
- “Società” o “Ente”: Fi.Se.S. S.p.A.;
- “Whistleblowing”: qualsiasi segnalazione, *ex art. 6, comma 2-bis, lett. a)* del D.Lgs. 231/01, di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell’ente, effettuate dai soggetti e nelle modalità indicate dalla norma.

SEZIONE I – IL D.LGS. N. 231/2001

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- **Delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24)**. Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/2001 quali la corruzione, la malversazione ai danni dello Stato, la truffa ai danni dello Stato e la frode informatica ai danni dello Stato. L'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha aggiunto all'art. 25 il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità. Con il D.Lgs. 75/2020 è stato invece modificato l'art. 24 D.Lgs. 231/2001 ampliando il novero dei reati presupposto. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 316-bis c.p. (Malversazione a danno dello Stato); all'art. 316-ter c.p. (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato); all'art. 640, comma 2 n. 1 c.p. (Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle comunità europee); all'art. 640-bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche); all'art. 640-ter c.p. (Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico); all'art. 356 c.p. (Frode nelle pubbliche forniture); art. 2 L.23/12/1986, n. 898 (Frode ai danni del fondo europeo agricolo).

- **Reati informatici e di trattamento illecito di dati**, previsti dall'**art. 24-bis**, introdotto dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa fatta a Budapest il 23 novembre 2013. Con l'art. 15, comma 7, lett. a) della Legge n. 99/2009 sono stati aggiunti anche i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e di introduzione nello Stato e commercio di

prodotti con segni falsi. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 491-bis c.p. (documenti informatici); all'art. 615-ter c.p. (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico); all'art. 615-quater c.p. (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici); all'art. 615-quinquies c.p. (diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico); all'art. 617-quater c.p. (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche); all'art. 617-quinquies c.p. (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche); all'art. 635-bis c.p. (danneggiamento da informazioni, dati e programmi informatici); all'art. 635-ter c.p. (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità); all'art. 635-quater c.p. (danneggiamento di sistemi informatici o telematici); all'art. 635-quinquies (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità); all'art. 640-quinquies (frode informatica del certificatore di firma elettronica); all'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019 n. 105 (violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica).

- **Delitti di criminalità organizzata**, previsti dall'**art. 24-ter**, è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2, comma 29, della Legge n. 94 del 15 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 416 c.p. (associazione per delinquere); all'art. 416-bis c.p. (associazioni di tipo mafioso anche straniere); all'art. 416-ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso); all'art. 630 c.p. (sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione); all'art. 74 DPR 9 ottobre 1990 n. 309 (associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope); alla L. 203/91 (tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo); all'art. 407, co 2, lett. a), n. 5 c.p.p. (illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della legge 1 aprile 1975, n. 110).

- **Altri delitti contro la pubblica amministrazione**, previsti dall'**art. 25**. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 317 c.p. (concussione); all'art. 318 c.p. (corruzione per l'esercizio della funzione); all'art. 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio); all'art. 319-ter c.p. (corruzione in atti giudiziari); all'art. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità); all'art. 320 c.p. (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio); all'art. 322 c.p. (istigazione alla corruzione); all'art. 322-bis c.p. (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri); all'art. 346-bis c.p. (traffico di influenze illecite); all'art. 314 c.p. primo comma (peculato); all'art. 316 c.p. (peculato mediante profitto dell'errore altrui); all'art. 323 c.p. (abuso di ufficio).

- **Delitti contro la fede pubblica** previsti dall'**art. 25-bis** del Decreto quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"². Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 464 c.p. (uso di valori di bollo contraffatti o alterati); all'art. 453 c.p. (falsificazione in monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate); all'art. 454 c.p. (alterazione di monete); all'art. 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di

prodotti con segni falsi); all'art. 455 c.p. (spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate); all'art. 457 c.p. (spendita di monete falsificate ricevute in buona fede); all'art. 459 c.p. (falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati); all'art. 461 c.p. (fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata); all'art. 460 c.p. (contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo);

- **Delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dall'**art. 25-bis.1**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera b, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio); all'art. 513-bis c.p. (illecita concorrenza con minaccia o violenza); all'art. 514 c.p. (frodi contro le industrie nazionali); all'art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio); all'art. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine); all'art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci); all'art. 517-ter c.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà); all'art. 517-quater c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).

- **Reati societari**, previsti all'**art. 25-ter**, introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario. Con l'art. 1, comma 77, della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 è stato poi aggiunto all'art. 25-ter il reato di corruzione tra privati. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 2621 c.c. (false comunicazioni sociali); all'art. 2621-bis c.c. (fatti di lieve entità); all'art. 2622 c.c. (false comunicazioni sociali delle società quotate); all'art. 2625, comma 2 c.c. (impedito controllo); all'art. 2626 c.c. (indebita restituzione di conferimenti); all'art. 2627 c.c. (illegale ripartizione degli utili e delle riserve); all'art. 2628 c.c. (illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante); all'art. 2629 c.c. (operazioni in pregiudizio dei creditori); all'art. 2629-bis c.c. (omessa comunicazione del conflitto d'interessi); all'art. 2632 c.c. (formazione fittizia del capitale); all'art. 2633 c.c. (indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori); all'art. 2635 (corruzione tra privati); all'art. 2635-bis c.c. (istigazione alla corruzione tra privati); all'art. 2636 c.c. (illecita influenza sull'assemblea); all'art. 2637 c.c. (aggiotaggio); all'art. 2638, comma 1 e 2 c.c. (ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).

- **Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico**, richiamati dall'**art. 25-quater** D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 270 c.p. (associazione sovversive); all'art. 270-bis c.p. (associazioni con finalità di terrorismo); all'art. 270-ter c.p. (assistenza agli associati); all'art. 270-quater c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale); all'art. 270-quinquies c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); alla L. 153/2016, art. 270-quinquies, comma 1 c.p. (finanziamento di condotte con finalità di terrorismo); all'art. 270-quinquies, comma 2 c.p. (sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro); all'art. 270-sexies c.p. (condotte con finalità di terrorismo); all'art. 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); all'art. 280-bis c.p. (atto di

terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); all'art. 280-ter c.p. (atti di terrorismo nucleare); all'art. 289-bis c.p. (sequestro di personale a scopo di terrorismo o di eversione); all'art. 289-ter c.p. (sequestro a scopo di coazione); all'art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo); all'art. 304 c.p. (cospirazione politica mediante accordo); all'art. 305 c.p. (cospirazione politica mediante associazione); art. 306 c.p. (banda armata); art. 307 c.p. (assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata); alla L. 342/1976 art. 1 (impossessamento, dirottamento o distruzione di un aereo); alla L. 342/1976 art. 2 (danneggiamento delle installazioni a terra); al D.Lgs. 625/1979 (pentimento operoso); alla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, art. 2.

- **Delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'**art. 25-quater.1** del D. Lgs. n. 231/2001), in relazione all'art. 583-bis c.p.

- **Delitti contro la personalità individuale** previsti dall'**art. 25-quinquies**, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù); all'art. 600-bis c.p. (prostituzione minorile); all'art. 600-ter c.p. (pornografia minorile); all'art. 600-quater c.p. (detenzione di materiale pornografico); all'art. 600-quater comma 1 c.p. (pornografia virtuale); all'art. 600-quinquies c.p. (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile); all'art. 601 c.p. (tratta di persone); all'art. 602 c.p. (acquisto e alienazione di schiavi); all'art. 603-bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro); all'art. 609-undecies c.p. (adescamento di minorenni).

- **Abusi di mercato**, richiamati dall'**art. 25-sexies** del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004"). Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 185 D.Lgs. 58/1998 (manipolazione di mercato); all'art. 184 D.Lgs. 58/1998 (abuso di informazioni privilegiate); all'art. 14 Reg. UE n. 595/2014 (divieto di abuso di informazioni privilegiati e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate).

- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (c.d. reati infortunistici), previsti dall'**art. 25-septies**, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 589 c.p. (omicidio colposo); all'art. 590 c.p. (lesioni personali colpose).

- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, previsti dall'**art. 25-octies**, introdotto dall'art. 63 del D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 ed ulteriormente modificato con il . Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 648 c.p. (ricettazione); all'art. 648-bis c.p. (riciclaggio); all'art. 648-ter c.p. (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita); all'art. 648-ter comma 1 c.p. (autoriciclaggio).

- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, previsti dall'**art 25-octies.1**, introdotto dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184. Sono

ricompresi i reati di cui all'art. 493 ter c.p. (indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diverso dai contanti), art. 493 quater c.p. (detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) ed art. 640 ter c.p. (frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale)

- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, previsti dall'**art. 25-novies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 15, comma 7, lettera c, della Legge n. 99 del 23 luglio 2009. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 171 L. 633/1941 comma 1 lett. a-bis) (messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa); all'art. 171 L. 633/1941 comma 3; all'art. 171 L. 633/1941 comma 3 (reati di cui al precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offesa l'onore o la reputazione); art. 171-bis L. 633/1941 comma 1 (abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detezone a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori); all'art. 171-bis L. 633/1941 comma 2 (riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati); all'art. 171-ter L. 633/1941 (abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa); all'art. 171-septies L. 633/1941 (mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti con soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione); all'art. 171-octies L. 633/1941 (fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, previsto dall'**art. 25-decies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 116 del 3 agosto 2009, e sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, ha ad oggetto il reato di cui all'art. 377-bis c.p.

- **Reati ambientali**, previsti dall'**art. 25-undecies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011. Tale norma (che non dà completa attuazione a quanto disposto nella Direttiva 2009/123/CE) ricomprende alcune fattispecie di reato contemplate nel

D. Lgs. n. 152/2006 (scarichi, rifiuti, inquinamento atmosferico) e in altre disposizioni in materia di tutela ambientale. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 452-bis c.p. (inquinamento ambientale); all'art. 42-quater c.p. (disastro ambientale); all'art. 452-quinquies c.p. (delitti colposi contro l'ambiente); all'art. 452 sexies c.p. (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività); all'art. 727-bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette); all'art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto); agli artt. 1, 2, 3.bis e 6 L. 150/1992 (importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette); all'art. 137 D.Lgs 152/2006 (scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili); all'art. 256 D.Lgs 152/2006 (attività di gestione di rifiuti non autorizzata); all'art. 257 D.Lgs. 152/2006 (inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee); all'art. 259 del D.Lgs. 152/2006 (traffico illecito di rifiuti); all'art. 258 del D.Lgs. 152/2006 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari); all'art. 452-quaterdecies c.p. (attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti); all'art. 260-bis D.Lgs. 152/2006 (false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti); all'art. 8 del D.Lgs. 202/2007 (inquinamento doloso); all'art. 9 del D.Lgs 202/2007 (inquinamento colposo provocato da navi); all'art. 3 della L. 549/1993 (cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive),

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, previsto all'**art. 25-duodecies** del D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che individua, quale fattispecie di reato, il delitto di cui all'art. 22, comma 12 –bis del D. Lgs. n. 286/1998 (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e di cui all'art. 12, comma 3,3-bis, 3-ter e comma 5 del D.Lgs. 286/1998 (disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

- **Razzismo e Xenofobia**, previsto dall'**art. 25-terdecies** del D.Lgs n. 231/2001, introdotto dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167, individua quale fattispecie di reato il delitto di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 654/1975, oggi sostituito dall'art. 604-bis c.p.

- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, previsto dall'**art. 25-quaterdecies** del D.Lgs. 231/2001 e introdotto dall'art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, individua quale fattispecie di reato presupposto il delitto di cui agli all'art. 1 della L 401/1989 (frode in competizioni sportive); nonché di cui all'art. 3 della L. 401/1989 (esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa).

- **Reati tributari**, previsti dal nuovo **art. 25-quinquiesdecies**, introdotto dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 e modificato con il D.Lgs 75/2020, individua quale fattispecie di reato presupposto il delitto di cui all'art. 2 del D.Lgs. 74/2000 (dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti); all'art. 3 del D.Lgs. 74/2000

(dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici), la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; all'art. 4 del D.Lgs. 74/2000 (dichiarazione infedele); all'art. 5 del D.Lgs. 74/2000 (omessa dichiarazione); all'art. 8 del D.Lgs. 74/2000 (emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti); all'art. 10 del D.Lgs. 74/2000 (occultamento o distruzione di documenti contabili); all'art. 10-quater D.Lgs. 74/2000 (indebita compensazione); all'art. 11 del D.Lgs. 74/2000 (sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte).

- **Reati di contrabbando**, introdotti con il D.Lgs. 75/2020, **art. 25-sexiesdecies** D.Lgs. 231/01, prevedono la responsabilità degli enti per i reati previsti dal D.P.R. 43/1973 in materia doganale con sanzioni anche penali in caso di mancato pagamento dei diritti di confine. Sono quindi ricompresi i reati di cui: all'art. 282 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali); all'art. 283 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine); all'art. 284 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci); all'art. 285 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea); all'art. 286 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nelle zone extra-doganali); all'art. 287 DPR n. 73/1943 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali); all'art. 288 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nei depositi doganali); all'art. 289 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione); all'art. 290 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti); all'art. 291 DPR n. 73/1943 (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea); all'art. 291-bis DPR n. 73/1943 (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 291-quater DPR n. 73/1943 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 292 DPR n. 73/1943 (Altri casi di contrabbando).

- **Delitti contro il patrimonio culturale**, previsti dall'**art. 25-septiesdecies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 518-bis c.p. (Furto di beni culturali); all'art. 518-ter c.p. (Appropriazione indebita di beni culturali); all'art. 518-quater c.p. (Ricettazione di beni culturali); all'art. 518-octies c.p. (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali); all'art. 518-novies c.p. (Violazioni in materia di alienazioni di beni culturali); all'art. 518-decies c.p. (Importazione illecita di beni culturali); all'art. 518-undecies c.p. (Uscita o esportazione illecita di beni culturali); all'art. 518-duedecies c.p. (Distruzione, dispersione, deturpazione, deterioramento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici); all'art. 518-quatordices c.p. (contraffazione di opere d'arte).

- **Reati riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, previsti dall'**art. 25-duodevicies**, introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali) e all'art. 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

- **Frodi in commercio per operatori della filiera degli oli vergini di oliva**, introdotte con l'art. 12, L. n. 9/2013. Sono oggi ricompresi i reati di cui all'art. 440 c.p. (Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari); all'art. 442 c.p. (Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate); all'art. 444 c.p. (Commercio di sostanze alimentari nocive); all'art.

473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali); all'art. 474 c.p. (Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi); all'art. 515 c.p. (Frode nell'esercizio del commercio); all'art. 516 c.p. (Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine); all'art. 517 c.p. (Vendita di prodotti industriali con segni mendaci); all'art. 517-quater c.p. (Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari).

- Reati commessi in modalità transnazionale, introdotti con la L. n. 146/2006. Sono oggi ricompresi i reati di cui: all'art. art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine); all'art. art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope); all'art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri); all'art. 377-bis c.p. (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); all'art. 378 c.p. (Favoreggiamento personale), all'art. 416 c.p. (Associazione per delinquere); all'art. 416-bis c.p. (Associazione di tipo mafioso).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

2. Le sanzioni comminate dal Decreto

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

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

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

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

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

3. Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

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

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo il D.Lgs. 231/2001 richiede:

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

- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. Le Linee Guida di Confindustria

In data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001".

Tali Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti anche in conseguenza dell'ampliamento delle categorie di reati presupposto; l'ultimo aggiornamento risale al mese di giugno 2021.

Sia nella predisposizione che nell'aggiornamento del proprio Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida emesse da Confindustria che individuano alcuni concetti di rilievo, nella costruzione dei Modelli, che possono essere così schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "dolosi" 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.
- whistleblowing

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo ideato da Confindustria per i reati "colposi" sono:

- codice etico;
- struttura organizzativa (in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- formazione e addestramento;
- comunicazione e coinvolgimento;
- gestione operativa;
- sistema di monitoraggio per la sicurezza.

Tali componenti 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 come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

5. Il sistema integrato di gestione dei rischi

Come indicato nelle Nuove Linee Guida di Confindustria, la gestione dei numerosi obblighi di *compliance*, cioè di conformità alle norme, può risultare connotata da una pluralità di (processi ed informazioni potenzialmente incoerenti, con controlli potenzialmente non ottimizzati e possibile ridondanza di attività).

Il passaggio ad una *compliance* integrata consente di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di *compliance*;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di *compliance*.

In quest'ottica, un approccio integrato contempla procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Ciò comporta necessariamente di individuare specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a mero titolo esemplificativo, il Dirigente Preposto, l'Internal Audit, il Datore di lavoro, il Responsabile interno per l'anticorruzione, la Funzione Antiriciclaggio, la Funzione Compliance, il Collegio sindacale, La Società di revisione, l'OdV e il DPO. A maggior ragione, nel caso in cui la Società miri all'ottenimento di certificazioni, pur avendo tali sistemi una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231 diviene importante valorizzare la sinergia tra il Modello di organizzazione e controllo ex D.lgs. 231 con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL o OHSAS 18001 o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001) anticorruzione (ISO 37001), ma anche del sistema di gestione del rischio del trattamento dei dati personali. Fises alla luce di quanto sopra ha adottato un Manuale Unico delle Procedure Aziendali prevedendo, tra l'altro, un'apposita procedura che regola i flussi informativi all'ODV, tale da consentire proprio l'instaurazione di continui meccanismi di coordinamento e controllo dei principali soggetti aziendali.

SEZIONE II – IL MODELLO DI FI.SE.S. S.P.A.

1. La Società

La Finanziaria Senese di Sviluppo nasce nel 1988 come società per azioni con capitale detenuto interamente dalla Camera di Commercio di Siena, dalla Provincia di Siena e dal Comune di Siena.

Diventa operativa l'anno successivo attraverso la definizione della mission e l'acquisizione della prima dotazione finanziaria erogata dal Monte dei Paschi di Siena, allora Istituto di Diritto Pubblico.

Nella sua storia ha sostenuto progetti di sviluppo a favore di imprese operanti in tutti i settori: dall'industria al commercio, dall'artigianato all'agricoltura ai servizi attraverso interventi di capitalizzazione aziendale, di finanziamento di piani di investimento e di operazioni finalizzate alle esigenze di liquidità aziendale.

Attiva è la presenza di Fi.Se.S. anche nei progetti di interesse territoriale.

Nel corso degli esercizi 2010 e 2011 si sono perfezionati due importanti aumenti di capitale sottoscritti e interamente versati dal socio Fondazione Monte dei Paschi di Siena, che è pertanto diventato il socio di maggioranza assoluta, ed è stata inoltre interamente collocata presso gli Istituti di Credito del territorio ed il socio Fondazione Monte dei Paschi di Siena la prima emissione di un Prestito Obbligazionario.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ed è stato nominato un Collegio Sindacale nonché una Società di Revisione contabile.

2. Le attività

Fi.Se.S. si pone come partner strategico per la nascita, lo sviluppo e l'insediamento delle imprese sul territorio fornendo non soltanto i capitali necessari ma affiancando le società nel processo di realizzazione dei propri progetti.

Il Regolamento prevede i seguenti strumenti di intervento:

- operazioni di Capitalizzazione aziendale privilegiando lo strumento tecnico dei Prestiti Partecipativi;
- finanziamenti a medio e lungo termine nelle diverse tipologie;
- partecipazione Diretta al capitale delle imprese.

La flessibilità strumentale e strutturale di Fi.Se.S. consente di fornire risposte non standardizzate e sviluppate sulle specifiche esigenze dell'azienda.

Fi.Se.S. svolge inoltre una funzione di intermediazione con le istituzioni grazie al proprio inserimento in un Sistema Relazionale originato dalla propria composizione proprietaria (la Camera di Commercio, la Provincia ed il Comune di Siena e la Fondazione Monte dei Paschi), e dagli stretti rapporti con gli altri players dello sviluppo, quali le Amministrazioni Pubbliche del territorio, le Società di Servizi alle Imprese, le Associazioni di Categoria e le Banche.

3. La costruzione del Modello

La prima versione del Modello della Società è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29.01.2009. Successivamente il modello è stato aggiornato con deliberazione del C.d.A. del 27.11.2015 nonché con deliberazione del C.d.a. del 16.07.2020 ed infine del 26.04.2022.

Al fine dell'aggiornamento del Modello alla presente versione è stata svolta una attività di *risk assessment* con riferimento alle innovazioni normativa successive alla deliberazione del c.d.a. del 16.07.2020 senza rinvenire particolari profili di rischio per la società legati ai nuovi reati presupposto introdotti.

L'attività ha previsto l'esame della documentazione già prodotta da Fi.Se.S. S.p.A. nell'ambito delle attività da essa svolte e dei documenti organizzativi disponibili nonché lo svolgimento di un ciclo di interviste delle figure chiave aziendali individuate in base all'organigramma.

L'attività è consistita nell'analizzare i principali processi aziendali e nell'identificare in quali di questi fossero configurabili, in astratto, una o più ipotesi di reato di cui al decreto legislativo 231/2001.

Alla fase di interviste ed all'esame della documentazione prodotta da Fi.Se.S. S.p.A., è seguita l'aggregazione in apposito documento dei dati raccolti ("*Descrizione Aree sensibili 231 2020*") e la redazione del documento riassuntivo denominato "*Risk Assessment e Gap Analysis 2020*".

In particolare, per ciascuna area di attività di Fi.Se.S. S.p.A. ("Area"), oltre ad una descrizione degli aspetti peculiari dell'Area stessa, sono stati identificati reati presupposto astrattamente configurabili, i presidi posti a tutela di ogni singola attività (individuazione dei *key officers*, procedure esistenti, tracciabilità delle operazioni, segregazione dei compiti, sistema di deleghe e procure), nonché l'indicazione di eventuali *gap* da colmare.

Tale documentazione ha permesso dunque di addivenire alla stesura e alla conseguente adozione della presente versione del Modello.

4. L'adozione del Modello e le successive modifiche

La Società, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha quindi adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. del 26.04.2022, la presente versione del Modello, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;

- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di gestione aziendale e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- promuovere l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di *compliance* normativa.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per il Consiglio di Amministrazione, per i Dirigenti e, in ogni caso, per tutti coloro che rivestono, in Fi.Se.S. S.p.A., funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i Dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società, operanti presso le sedi centrale e periferiche.

I principi del modello di organizzazione e controllo così come del codice etico dovranno inoltre essere rispettati anche da fornitori e consulenti che collaborano con la società. Tale impegno dovrà essere formalizzato mediante l'introduzione di specifiche clausole contrattuali.

In data 10 maggio 2021, l'Assemblea dei Soci ha provveduto a nominare l'Organismo di Vigilanza di Fi.Se.S. S.p.A., passando da organo di natura monocratica ad organo di natura collegiale, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, e avvalendosi dell'opzione prevista dal comma 4-bis dell'art. 6, d.lgs. n. 231/2001, vale a dire l'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale.

Analogamente, il Collegio Sindacale, presa visione del presente Modello, con atto formale si è impegnato al rispetto del Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del CdA.

5. Elementi fondamentali del Modello

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

- un'attività di individuazione dei processi e delle attività a rischio di commissione del reato (processi e attività "sensibili") - nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le occasioni, le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi, degli specifici standard di controllo e delle eventuali azioni correttive da attuare, formalizzata nella documentazione descrittiva delle singole aree e nel documento di "Risk Assessment & Gap Analysis";
- la descrizione di specifiche misure di prevenzione dei reati poste a presidio delle attività e dei processi sensibili, formalizzata nelle sezioni di Parte speciale dedicate a ciascuna delle macro-categorie di reato, declinate nel Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001, risultate rilevanti nella realtà aziendale;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello in conformità al Decreto;

- un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le azioni disciplinari e le misure sanzionatorie applicabili ai Destinatari, in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- la previsione di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello.

6. Codice Etico

Fi.Se.S. S.p.A., sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, con delibera del 29.01.2009, ha adottato il Codice Etico, anche facendo riferimento alle "Linee Guida", con il quale si è inteso affermare l'impegno ad attuare, in maniera coerente, le più alte norme etiche e giuridiche.

Il Codice Etico sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e Dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con esso rapporti.

Il Codice Etico afferma comunque principi di corretta conduzione degli affari sociali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza preventiva anche ai fini del Modello, e costituendo dunque un elemento ad esso complementare.

7. Il Whistleblowing

La legge 30 novembre 2017, n. 179, 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", ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, al fine di prevedere la tutela dei soggetti che segnalino un fatto illecito del quale siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per "Whistleblowing" si intende, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/01, qualsiasi segnalazione circostanziata riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Oggetto della segnalazione può dunque essere uno qualunque dei reati indicati nella parte speciale del seguente Modello.

Destinatari della norma sono i soggetti indicati all'art. 5, comma 1, lett. a) e cioè:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti c.d. apicali);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. sottoposti).

Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l'istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione, dei quali almeno uno con modalità informatiche. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell'apposita procedura adottata dalla Società.

Destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere inviate a questo secondo due modalità:

- indirizzo di posta elettronica: **odv@fises.it**, tramite modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (a tal fine, si consiglia di non utilizzare l'account mail aziendale);
- servizio postale: in tal caso, ai fini di garantire la riservatezza del segnalante occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Organismo di Vigilanza" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l'applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte.

É vietato qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il comma 2-*ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

L'art. 6, al comma 3-*quater*, stabilisce poi che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cc., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli. É 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.

Il sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

La Società perciò, al fine di adempiere agli obblighi in materia di Whistleblowing, si impegna ad adottare regole procedurali idonee a garantire la riservatezza dell'identità degli autori di tali segnalazioni.

8. Percorso Metodologico di Definizione del Modello: individuazione delle attività e dei processi a rischio – valutazione e individuazione dei presidi

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

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e del contesto nel quale essa è chiamata ad operare.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'Organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali. Detto documento è custodito presso la sede dall'Ufficio Affari Generali, disponibile per relativa consultazione.

Successivamente, si è proceduto all'individuazione delle attività e dei processi a rischio di commissione del reato, nonché delle attività e dei processi nell'ambito dei quali possono essere realizzate condotte strumentali/funzionali alla commissione degli illeciti, sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Per ogni attività e processo sensibile sono stati altresì individuati ed analizzati dal punto di vista documentale gli elementi e i sistemi di controllo già implementati dalla Società, al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati nei documenti "*Descrizione Aree Sensibili 231 2020*" e "*Risk Assessment & Gap Analysis 2020*", che illustrano nel dettaglio i profili di rischio relativi alla commissione dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001.

Tale documentazione è custodita dall'Ufficio Affari Generali, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile – per eventuale consultazione – ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale, al componente dell'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia autorizzato da Fi.Se.S. S.p.A. a prenderne visione.

Vengono di seguito riportate le macro-categorie di reato tra quelle previste dal Capo I, Sez. III D.Lgs. 231/2001 che, al termine dell'analisi suddetta, risultano maggiormente rilevanti rispetto all'attività svolta da Fi.Se.S. S.p.A.:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
3. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1);
4. Reati societari (art. 25-*ter*);
5. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
6. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
7. Reati tributari (25-*quinquiesdecies*).

L'analisi ha inoltre riguardato il rischio di commissione del reato in relazione anche alle seguenti macro-categorie di reato:

8. Delitti informatici (art. 24-*bis*);
9. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
10. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*);
11. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
13. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
14. Impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno (art. 25-*duodecies*);
15. Delitti in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
16. Reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 146/2006).

17. Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)

18. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1*)

Non sono infine emerse attività sensibili per i seguenti Reati:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater 1*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqüies*);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*).
- Frodi in commercio per operatori della filiera degli olii vergini di oliva (art. 12, L. 9/2013);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*)
- Reati riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*)

Ad ogni Reato è stata poi attribuita una classe di rischio:

- a) Altamente rilevante;
- b) Potenzialmente rilevante;
- c) Scarsamente rilevante;
- d) Non applicabile.

Nel dettaglio, un reato è ritenuto altamente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Sono noti episodi in cui la commissione del reato ha causato un danno e/o
- Il pericolo esiste e può trasformarsi in un danno con una correlazione diretta e/o
- Il verificarsi dell'evento non susciterebbe sorpresa/incredulità in azienda e/o
- Vi è un elevato livello di rischio di impatto che l'impresa deve gestire e governare e/o
- Esiste una correlazione diretta tra il pericolo ed il verificarsi del danno ipotizzato e/o
- Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

Un reato è invece ritenuto potenzialmente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Non sono noti episodi già verificati e/o
- L'evento può verificarsi solo in circostanze particolari e/o
- Il verificarsi dell'evento susciterebbe sorpresa in azienda e/o
- Vi è un trascurabile livello di rischio di impatto e/o
- Il pericolo può provocare un danno solo in circostanze sfortunate e/o
- Non si sono ancora verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa azienda o in aziende simili.

Un reato è ritenuto scarsamente rilevante rispetto alle attività svolte dall'Ente qualora:

- Il reato previsto è difficilmente compatibile con l'attività svolta dall'Ente e/o
- L'evento si può verificare solo per una concatenazione di eventi improbabili e tra loro indipendenti e/o
- Vi è un rischio a livello di assenza di probabilità e perciò accettabili anche in assenza di azioni correttive e/o
- La mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili e indipendenti e/o
- Non sono noti eventi o episodi già verificatisi.

Un reato è infine ritenuto non applicabile qualora, per le caratteristiche dell'Ente, non vi siano i presupposti per la sua realizzazione.

Per un maggior dettaglio delle attività sensibili, delle Direzioni/Funzioni aziendali coinvolte e dei presidi di controllo in essere presso Fi.Se.S. S.p.A., si rinvia all'esame della documentazione di cui sopra.

9. Sistema di controllo interno

Come sopra evidenziato, nella predisposizione del Modello e sulla base dei Processi aziendali risultati Sensibili, la Società ha riesaminato gli elementi ed i sistemi di controllo in essere al fine di valutare l'idoneità degli stessi a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e di verificare l'esigenza di istituire nuovi e più efficaci presidi.

In particolare, le componenti del sistema di controllo sono:

- il quadro normativo, nazionale e sovranazionale, di riferimento;
- il Codice Etico;
- le procedure aziendali
- prassi consolidate come rilevate nelle Schede di ogni processo sensibile;
- la struttura gerarchico-funzionale disegnata nell'organigramma;
- il sistema di deleghe e procure in vigore, che garantisce coerenza tra l'attribuzione formale dei poteri e il sistema organizzativo e gestionale adottato dalla Società, anche attraverso la segregazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al *business*;

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

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

10. Parti speciali per la prevenzione dei reati rilevanti in ambito 231

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività e dei processi sensibili, nonché delle attività e dei processi strumentali/funzionali alla commissione dei reati, la Società, attenta ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività sociali, ha definito alcune parti speciali a prevenzione dei reati individuati nell'attività di analisi dei profili di rischio.

Le parti speciali, costituenti parte integrante del presente Modello, sono articolate e suddivise per ciascuna delle macro-categorie di reato riportate nel Capo I, Sez. III del Decreto e ritenute rilevanti nella realtà aziendale. In particolare:

- Parte speciale per la prevenzione dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati societari;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati contro la pubblica fede e contro l'industria e il commercio;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati di criminalità informatica;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché del reato di autoriciclaggio;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati di criminalità organizzata e transnazionali e per la prevenzione dei delitti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Parte speciale per la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati in tema di sicurezza e salute sul lavoro;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati ambientali;
- Parte speciale per la prevenzione del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati in materia di razzismo e xenofobia;
- Parte speciale per la prevenzione dei reati tributari.

Le Parti Speciali del Modello descrivono in particolare:

- i) i reati presupposto;
- ii) le attività e i processi "sensibili" per ciascuna categoria di reato;
- iii) le misure di prevenzione dei reati, articolate in principi generali di comportamento e principi procedurali specifici.

SEZIONE III – AMBIENTE GENERALE DI CONTROLLO

1. Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione;
- evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili;
- i documenti che riguardano l'attività debbono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza, tenendo anche conto di quanto previsto in merito dalle singole legislazioni applicabili;
- regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile.

2. Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale funzionale" di estensione

adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, e
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali extra-budget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura *ad hoc* deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

3. I processi strumentali cd. di provvista

I Processi di Provvista sono quei processi di supporto alle attività di *business*, attraverso i quali in maniera diretta o indiretta, si possono eventualmente realizzare le condizioni per la commissione dei Reati.

Sono stati individuati alcuni processi aziendali rilevanti che trovano nell'ambito del Sistema di controllo interno della Società la loro regolamentazione.

Si tratta, in particolare, dei seguenti processi:

1. approvvigionamento di beni, servizi e materie prime;

2. gestione contratti attivi (gestione ordine);
3. selezione, assunzione e gestione del personale;
4. consulenze e prestazioni professionali;
5. transazioni finanziarie (pagamenti/incassi/piccola cassa);
6. predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali in genere.

4. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: principi generali di comportamento

I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner, nell'ambito dei processi sensibili e/o delle attività a rischio reato, devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, al rispetto delle norme di legge, del Codice Etico, del presente Modello e delle procedure aziendali interne, nonché degli specifici principi etici su cui è impostata l'attività della Società.

Le Società di Service, i consulenti, gli agenti commerciali, i fornitori di prodotti/servizi e in generale i partner (es. associazione temporanea d'impresa) devono essere selezionati secondo i seguenti principi:

- verificare l'attendibilità commerciale e professionale (ad es. attraverso visure ordinarie presso la Camera di Commercio per accertare la coerenza dell'attività svolta con le prestazioni richieste dalla Società, autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/00 relativa ad eventuali carichi pendenti o sentenze emesse nei loro confronti);
- selezionare in base alla capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e standard di sostenibilità, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, dell'ambiente, ai principi di legalità, trasparenza e correttezza negli affari (tale processo di accreditamento deve prevedere standard qualitativi elevati riscontrabili anche mediante l'acquisizione di specifiche certificazioni in tema di qualità);
- evitare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con soggetti -persone fisiche o persone giuridiche- che risultino condannati per reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01 e/o segnalati dalle organizzazioni/autorità europee e internazionali preposte alla prevenzione dei reati di terrorismo, riciclaggio e criminalità organizzata.
- limitare, compatibilmente con le esigenze del mercato di riferimento, i rapporti contrattuali con soggetti - persone fisiche o persone giuridiche - che abbiano sede o residenza ovvero qualsiasi collegamento con paesi considerati non cooperativi in quanto non conformi agli standard delle leggi internazionali ed alle raccomandazioni espresse dal FATF-GAFI (Gruppo di Azione Finanziaria contro il riciclaggio di denaro) o che siano riportati nelle liste di prescrizione (cosiddette "*Black List*") della World Bank e della Commissione Europea;
- riconoscere compensi esclusivamente a fronte di una idonea giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- in genere nessun pagamento può essere effettuato in contanti e nel caso di deroga gli stessi pagamenti dovranno essere opportunamente autorizzati; in ogni caso i pagamenti devono

essere effettuati nell'ambito di apposite procedure amministrative, che ne documentino la riferibilità e la tracciabilità della spesa;

- con riferimento alla gestione finanziaria, la società attua specifici controlli procedurali e cura con particolare attenzione i flussi che non rientrano nei processi tipici dell'azienda e che sono quindi gestiti in modo estemporaneo e discrezionale; tali controlli (ad es. l'attività di frequente riconciliazione dei dati contabili, la supervisione, la separazione dei compiti, la contrapposizione delle funzioni, in particolare quella acquisti e quella finanziaria, un efficace apparato di documentazione del processo decisionale, ecc.) hanno lo scopo di impedire la formazione di riserve occulte.

5. I rapporti con Società di Service/Consulenti/Partner: clausole contrattuali

I contratti con Società di Service/Consulenti/Partner devono prevedere la formalizzazione di apposite clausole che regolino:

- l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello adottati dalla Società, nonché la dichiarazione di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello della Società stessa e nel D.Lgs. 231/01 (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership); tale impegno potrà esser reciproco, nel caso in cui la controparte abbia adottato un proprio e analogo codice di comportamento e Modello;
- le conseguenze della violazione delle norme di cui al Modello o al Codice Etico (es. clausole risolutive espresse, penali);
- l'impegno, per società di service/consulenti/partner stranieri, a condurre la propria attività in conformità a regole e principi analoghi a quelli previsti dalle leggi dello Stato (o degli Stati) ove gli stessi operano, con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio e terrorismo e alle norme che prevedono una responsabilità per la persona giuridica (*Corporate Liability*), nonché ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle relative Linee Guida, finalizzati ad assicurare il rispetto di adeguati livelli di etica nell'esercizio delle proprie attività.

6. I rapporti con Clienti: principi generali di comportamento

I rapporti con i clienti devono essere improntati alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto del Codice Etico, del presente Modello, delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, che prendono in considerazione gli elementi qui di seguito specificati:

- accettare pagamenti in contanti (e/o altra modalità non tracciate) solo nei limiti consentiti dalla legge;
- concedere dilazioni di pagamento solamente a fronte di accertata solvibilità;
- rifiutare le vendite in violazione a leggi/regolamenti internazionali, che limitano l'esportazione di prodotti/servizi e/o tutelano i principi della libera concorrenza;

- praticare prezzi in linea con i valori medi di mercato. Fatte salve le promozioni commerciali e le eventuali donazioni, a condizione che entrambe siano adeguatamente motivate/autorizzate.

SEZIONE IV – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

1. Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con lo stesso, la cui composizione può coincidere anche con i membri del Collegio Sindacale, come previsto dalla L. 183/2011 e come ricordato nelle già richiamate Linee Guida Confindustria 2021.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza assicura il rispetto dei seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dall'attività di *reporting* direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale.

2. Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore ed estranei da rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, restano in carica tre esercizi e sono in ogni caso rieleggibili.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società o un professionista esterno, purché quest'ultimo non abbia con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza.

Il compenso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

In ogni momento il Consiglio di Amministrazione può revocare per giusta causa i componenti dell'Organismo, previo parere del Collegio Sindacale.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- qualora il componente dell'Organismo di Vigilanza sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce invece causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi a mezzo di raccomandata A.R. al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- coordinarsi con il *management* aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze aziendali per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Amministrazione, lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management* : a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partners che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legal per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al *management*, coordinandosi con la funzione Amministrazione, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di

eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;

- coordinarsi con la funzione Amministrazione per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari;

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso. L'Organismo, nel caso sia formato da soli componenti esterni può anche avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto coordinato e continuativo di una funzione interna alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha assegnato all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo di euro 5.000,00. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza concorrano nel compimento di taluni Reati, i componenti dell'Organismo risponderanno a titolo di concorso nel reato.

4. Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting* verso l'organo amministrativo:

- la prima, su base continuativa, in base alla quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa ad un'Area sensibile di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la seconda, in base alla quale l'OdV si rivolgerà con cadenza annuale verso il Consiglio di Amministrazione ed eventualmente verso il Collegio Sindacale, mediante un rapporto scritto.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV è domiciliato presso la sede della Società ove viene ricevuta e custodita ogni corrispondenza allo stesso indirizzata e dispone di una casella di posta elettronica all'indirizzo dedicato **odv@fises.it**. Il medesimo indirizzo, come specificato nell'apposito paragrafo, è utilizzato anche per le segnalazioni in materia di c.d. Whistleblowing, così come più nello specifico anche per le segnalazioni relative a problematiche in materia di corruzione.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, uno qualsiasi dei Destinatari che venga a conoscenza di palesi violazioni del Codice Etico, comunque, sia testimone di comportamenti in generale non in linea con le regole prescritte dal Modello, ne deve dare immediata segnalazione all'OdV o, in alternativa, se il segnalante è un Dipendente, al suo superiore gerarchico il quale provvederà a trasmetterla all'OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- coerentemente con quanto stabilito dal Codice Etico, se un Dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore; qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'OdV, i componenti degli Organi Sociali e, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Fi.Se.S. S.p.A., le Società di Service, i Consulenti e i Partners, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto nell'ambito del "Sistema Disciplinare";

- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- la segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato;
- eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse 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;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- l'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
- eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
- ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
- verbali e rapporti di audit di terza parte;
- altro relativo alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro e dell'ambiente (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.).

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base*, oltre ai componenti dell'OdV, è consentito esclusivamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale nonché ai membri del Collegio Sindacale.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti o delle concessioni dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- 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 D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice Etico con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- i verbali e i rapporti degli *audit* di terza parte;
- i documenti rilevanti predisposti dall'organizzazione preposta alla tutela della sicurezza, della salute e dell'igiene sui luoghi di lavoro (documenti di valutazione dei rischi, nomine degli RSPP, dei medici competenti, procedure d'emergenza, ecc.) e per l'ambiente (richieste di autorizzazioni, AIA, formulari, etc.).

SEZIONE V – LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

1. Premesse

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con i responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

2. La comunicazione iniziale

Dell'adozione del presente Modello è stata data comunicazione a tutti i Dipendenti.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta dovessero ricoprire una carica sociale in Fi.Se.S. S.p.A., invece, verrà consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è svolta in maniera differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, devono essere garantiti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- Apicali, componenti dell'OdV e degli Organi Sociali;
- Dipendenti che operano in aree sensibili;
- Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

4. Informazione ai Consulenti ed ai Partners

I Consulenti ed i Partners devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

SEZIONE VI – IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premesse

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione da parte dei Destinatari delle disposizioni del presente Modello costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

In ogni caso la Corte Costituzionale con sent. n. 220/1995 ha statuito che l'esercizio del potere disciplinare riferito allo svolgimento di un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ovvero di lavoro autonomo e professionale 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)

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi compresi protocolli, procedure o altre istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.
- Comportamenti volti a violare la riservatezza del segnalante di eventuali violazioni, così come a svolgere atti di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "*whistleblowing*")

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, rimesso alla Funzione e/o agli organi sociali competenti.

2. Sanzioni per il personale dipendente

I provvedimenti nei confronti del personale dipendente devono rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei contratti collettivi

nazionali di lavoro applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del Dipendente delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un Dipendente, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive impartite dalla società.

Al personale Dipendente (salvo specifiche eccezioni e differenze specificamente illustrate) possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo o rimprovero scritto;
- c) Multa;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) Licenziamento;
- f) Risoluzione del contratto di lavoro.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- a) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il Dipendente che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- b) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo scritto il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- c) incorre nel provvedimento disciplinare della multa, il Dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il rimprovero scritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - o l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza;
 - o la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- d) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;

- violi le procedure aziendali concernenti la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui false o infondate segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico;
- e) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento o della risoluzione del contratto di lavoro il Dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

La Società non potrà in ogni caso adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del Dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale Dipendente e dei nuovi assunti attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

3. Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

In via generale, al personale Dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) Sospensione dal lavoro;
- b) Licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

4. Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

5. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di un membro del Consiglio di Amministrazione, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

6. Misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte del Collegio Sindacale l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti dei Membri dell'OdV

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio Sindacale o del Consiglio di Amministrazione informano il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione che prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai Membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

8. Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partners

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partners delle regole di cui al presente Modello o del Codice Etico agli stessi applicabili o la commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.