



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO DEL
GRUPPO FI.L.S.E. S.p.A.

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Parte Generale

Novembre 2010

Indice

| | |
|---|-----------|
| Decreto Legislativo 231/2001 | 2 |
| ‣ Regime della responsabilità amministrativa degli enti | 2 |
| ‣ Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa | 3 |
| ‣ Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria | 3 |
| Adozione del Modello FI.L.S.E. S.p.A. | 5 |
| ‣ Obiettivi perseguiti da FI.L.S.E. S.p.A. con l'adozione del Modello | 5 |
| ‣ Scopo e principi base del Modello | 5 |
| ‣ Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale | 7 |
| ‣ Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo FI.L.S.E. S.p.A. | 7 |
| ‣ Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo | 8 |
| ‣ Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo | 8 |
| Organismo di Vigilanza | 9 |
| ‣ Individuazione dell'Organismo di Vigilanza | 9 |
| ‣ Cessazione dall'incarico | 10 |
| ‣ Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 10 |
| ‣ Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali | 12 |
| ‣ Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 12 |
| ‣ Validità delle deliberazioni | 13 |
| Diffusione del Modello | 14 |
| ‣ Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale | 14 |
| ‣ Informativa a collaboratori esterni | 14 |
| Sistema disciplinare | 15 |
| ‣ Principi generali | 15 |
| ‣ Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati | 15 |
| ‣ Misure nei confronti dei dirigenti | 15 |
| Altre misure di tutela | 16 |
| ‣ Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci | 16 |
| ‣ Misure nei confronti di collaboratori esterni | 16 |

| | |
|---|-----------|
| Verifiche sull'efficacia del Modello | 16 |
| Modello di organizzazione, gestione e controllo e Codice Etico | 16 |

Decreto Legislativo 231/2001

Regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa, all'art. 5, prevede la responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società dai soggetti c.d. in posizione apicale e dai soggetti c.d. sottoposti all'altrui direzione.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle Società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche all'ente, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale dell'ente.

Sono previste a carico della Società sanzioni pecuniarie e, sussistendone le condizioni, sanzioni interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui numero è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della Società. L'importo della quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito per le fattispecie che le prevedono e sussistendo tutti i requisiti previsti, sono applicabili dal giudice, anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Il D. Lgs. 231/2001, come detto, si applica in dipendenza di reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della Società,
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la Società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

La Società, perciò, risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della Società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la Società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della Società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della Società.

Adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità nel caso in cui la Società medesima dimostri che:

- › l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi,
- › il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotata di autonomi poteri di iniziativa e di controllo,
- › le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo,
- › non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello dovrà rispondere a diverse esigenze:

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

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

Il medesimo D. Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i Modelli posso-

no essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria in data 31 marzo 2008 ha inviato al suddetto Ministero della Giustizia la versione aggiornata delle proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo.

Anche l'ABI (Associazione Bancaria Italiana) ha provveduto a emanare, nel mese di febbraio 2004, le proprie linee guida per l'adozione di Modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvate dal Ministero della Giustizia con successivi aggiornamenti.

Adozione del Modello delle “Società Gruppo FI.L.S.E.”

Obiettivi perseguiti dalle “Società Gruppo FI.L.S.E.” con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, le “Società Gruppo FI.L.S.E.” (cioè FI.L.S.E. S.p.A. e le Società da essa controllate) ritengono opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/2001 e dotarsi di un Modello atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

Il Modello è predisposto secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria e ABI.

La prima versione del Modello è stata approvata ed adottata dal Consiglio di Amministrazione di FI.L.S.E. con delibere dell'8 febbraio e del 28 febbraio 2005, conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), che prevede il Modello come espressione dell'organo dirigente della Società: con delibera del Consiglio di Amministrazione di FI.L.S.E. del 30 settembre 2008 si è provveduto ad approvare la nuova versione del Modello aggiornato in considerazione delle modifiche legislative ed organizzative, il tutto a seguito dell'analisi dei rischi in cui sono stati considerati i nuovi reati rientranti nel D. Lgs. 231/2001.

La decisione di adozione del Modello è attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli azionisti, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto delle “Società Gruppo FI.L.S.E.” all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Contestualmente all'adozione del Modello e conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b), il Consiglio di Amministrazione di FI.L.S.E. ha istituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso, dapprima come Organismo monocratico ed in seguito come Organismo collegiale composto da due membri esterni e da un membro interno alla Società, tutti dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e competenza.

In data 3 agosto 2010 il Consiglio di Amministrazione di FI.L.S.E., nell'ambito delle funzioni di direzione e coordinamento che FI.L.S.E. è chiamata ad esercitare nei confronti delle Società controllate, strettamente strumentali al conseguimento degli obiettivi di interesse prioritario regionale, ha approvato il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Gruppo” nonché un “Codice Etico di Gruppo”.

Scopo e principi base del Modello

Il Modello risponde all'esigenza di perfezionare il sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività “sensibili”, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello sono, pertanto, finalizzati a:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi delle "Società Gruppo FI.L.S.E." (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società,
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, le linee guida di Confindustria e dell'ABI, e si compone della presente parte generale, che descrive i contenuti e gli impatti del D. Lgs. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili e i protocolli per l'adozione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare nonché di una parte speciale che, con riferimento alle diverse tipologie di reato rilevanti a mente del D. Lgs. 231/2001, evidenzia nel dettaglio:

- ⇓ i reati di riferimento (classi o singole fattispecie),
- ⇓ le aree/attività a rischio,
- ⇓ le procedure/ protocolli adottati.

Sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 comuni alle "Società Gruppo FI.L.S.E.", rimandando ad un momento successivo, di competenza delle singole Società, l'identificazioni delle aree di rischio specifico, connesso allo svolgimento delle specifiche attività di competenza delle stesse.

Per ciascuna area a rischio comune alle "Società Gruppo FI.L.S.E." sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte e adottate idonee procedure organizzative.

Per FI.L.S.E. è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni, il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo e la documentazione dei controlli svolti; si è, altresì, tenuto conto che una corretta gestione delle risorse finanziarie assume rilevanza anche in relazione alla predisposizione dei presidi di controllo finalizzati a evitare la commissione dei reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

E' identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.

Sono attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente.

E' prevista, in conformità alla normativa esistente in materia, l'adozione di sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello.

E' prevista, inoltre, un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sul Decreto, sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

I sistemi di controllo interno si basano sui seguenti principi:

- ✓ adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, ...),
- ✓ partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni,
- ✓ formalizzata separazione delle funzioni (es. funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento, ...) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo,
- ✓ adesione al Codice Etico (es. regole di comportamento con le pubbliche amministrazioni),
- ✓ idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza,
- ✓ obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole aree aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare,
- ✓ obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali),
- ✓ applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello.

Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alle Società del Gruppo, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - costituita dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio - è disponibile per FI.L.S.E. su intranet aziendale, progressivamente aggiornata, mentre per le Società controllate sarà disponibile su intranet aziendale ad avvenuta approvazione da parte delle stesse.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del "Codice Etico di Gruppo".

Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo FI.L.S.E. S.p.A.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Gruppo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di FI.L.S.E. S.p.A. in data 3 agosto 2010.

I singoli Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo provvederanno all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sia ispirato al presente Modello e personalizzato sulla base delle attività svolte e dei rischi di commissione di reati.

Inoltre è compito dei singoli Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo nominare il proprio Organismo di Vigilanza incaricato di svolgere sulle Società stesse i medesimi compiti di controllo previsti per l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La responsabilità dell'attuazione del Modello è attribuita alle singole Società del Gruppo e il compito di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello ricade sui singoli Organismi di Vigilanza designati.

Modifiche e integrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

È di competenza dell'Organismo di Vigilanza la proposta di eventuali modifiche o integrazioni che modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- l'inserimento di nuove aree a rischio,
- la variazione di denominazioni di aree aziendali,
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza,
- l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche rispetto alle tipologie di commesse definite,
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali.

Il Presidente e/o il Direttore Generale, in via provvisoria, approvano:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali,
- l'introduzione di nuove procedure/protocolli,
- la definizione di eventuali procedure operative di dettaglio riferite ad attività specifiche rispetto alle tipologie di commesse definite,
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione delibererà in merito nella prima riunione utile.

Organismo di Vigilanza

Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di tre anni.

FI.L.S.E. ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale composto da due membri esterni e un membro interno alla Società, tra soggetti qualificati ed esperti nelle materie legali, aziendali e in attività di controllo, dotati delle necessarie competenze per lo svolgimento delle funzioni ad essi affidate, costituendo così un modello rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e alle indicazioni fornite in merito dalle Associazioni di categoria.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è dotato dei seguenti necessari requisiti:

- › autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai vertici aziendali,
- › professionalità, poiché dotato delle conoscenze e degli strumenti necessari per svolgere efficacemente l'attività assegnata,
- › continuità di azione, in quanto trattasi di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- › adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza,
- › condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che i componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con il Vertice della Società, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente. Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere, inoltre, requisiti di onorabilità. A tal proposito non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato, decade dalla carica, un soggetto sottoposto a procedimento/processo penale ovvero condannato con sentenza passata in giudicato per taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 né un soggetto che abbia riportato una condanna irrevocabile a pena detentiva superiore ad anni uno per delitto non colposo

ovvero condanna che, in ogni caso, comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Società ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione di quanto sopra evidenziato, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello a prevenire i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001,
- vigilare sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni,
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello,
- curare l'aggiornamento del Modello allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei Responsabili delle aree aziendali coinvolte,

- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi,
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti,
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dal vertice aziendale, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei Responsabili delle aree aziendali coinvolte,
- richiedere ai Responsabili di Settore le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni,
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello,
 - violazioni delle stesse,
 - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato,
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello,
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività,
 - l'evidenza delle varie attività svolte,
 - la documentazione relativa agli incontri effettuati con gli Organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce,
- verificare che il vertice aziendale assicuri la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che ad esso riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni di interesse della Società,
- coordinarsi con il vertice aziendale per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs. 231/2001,
- fornire raccomandazioni al vertice aziendale per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti,
- monitorare, anche con il supporto della funzione Affari Legali, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello,
- programmare periodici incontri con i Responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello,
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione,
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello precedentemente formulate,
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, essendo di competenza del Consiglio di Amministrazione la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti e, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni ecc.): inoltre si ri-

serva la facoltà di nominare, a sua discrezione, una persona interna a FI.L.S.E., incaricata di svolgere i compiti di segreteria connessi alle mansioni dell'Organismo di Vigilanza e/o eventuali attività delegate, anche con semplice comunicazione scritta, dall'Organismo di Vigilanza.

Attività di reporting nei confronti degli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della sua attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- ⇒ riferisce costantemente del proprio operato al Consiglio di amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistente riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni,
- ⇒ riferisce, inoltre, almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione con relazione scritta sul risultato del proprio operato o, immediatamente, nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello presentando in tale ipotesi, se necessari, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, che tengano conto delle eventuali criticità rilevate,
- ⇒ riferisce almeno annualmente al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello,
- ⇒ presenta al Presidente, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni aziendali devono fornire all'Organismo di Vigilanza come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/2001, secondo quanto disposto nelle specifiche procedure organizzative.

Tale obbligo riguarda le risultanze periodiche delle attività poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo,
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001,
- i rapporti preparati dai Responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili,
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001,
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte,
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione,
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e

all'assetto societario,

- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione),
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza definire ulteriori flussi informativi e loro modalità di comunicazione e richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essere ritrasmesse dalle singole funzioni aziendali.

I dipendenti e gli Organi societari sono, in ogni caso, tenuti a segnalare le notizie afferenti comportamenti non conformi al Codice Etico e al Modello.

I Responsabili dei Settori provvederanno all'inoltro all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni delle violazioni o possibili violazioni del Modello e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza commesse dai dipendenti gerarchicamente loro sottoposti ovvero da dirigenti di altri Settori o da membri del Consiglio di Amministrazione.

I terzi provvederanno alla segnalazione direttamente nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei limiti e con le modalità eventualmente stabilite contrattualmente.

Le informative e le informazioni acquisite saranno trattate in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza (nel rispetto delle vigenti normative in materia) e da evitare qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione dei segnalanti,
- la tutela dei diritti di enti e persone in relazione alle quali siano state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensibili, ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice della Società, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto a un voto, a eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

Diffusione del Modello

Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

Il Vertice aziendale è responsabile dell'erogazione al personale della formazione in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- seminario informativo al personale con funzioni direttive e alle aree responsabili,
- nota informativa a tutto il personale,
- comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con il Direttore Generale.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni al Gruppo (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico. Saranno, inoltre, inserite clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Sistema disciplinare

Principi generali

Il Modello prevede la definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e FI.L.S.E., a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- ✓ intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento,
- ✓ comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo,
- ✓ posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Direttore Generale il quale attiva le azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Provvedimenti sanzionatori per quadri e impiegati

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa,
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni,
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso,
- licenziamento senza preavviso.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Modello ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alla normativa vigente.

Altre misure di tutela

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di accertamento di una violazione del Modello compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, anche tramite il Direttore Generale, informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

Misure nei confronti di collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi 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.

Verifiche sull'efficacia del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello. In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di verifiche periodiche nel monitoraggio delle attività sensibili, nel riesame costante dell'adeguatezza delle procedure aziendali e dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica nonché sullo stato di applicazione e il livello di adeguatezza del Modello sono illustrati in rapporti, predisposti dall'Organismo di Vigilanza, da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Modello di organizzazione, gestione e controllo e Codice Etico

Il contenuto del presente Modello si integra con i principi e le regole del "Codice Etico di Gruppo".