

FININC S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001

Parte Generale

Aggiornato al 18/10/2021

Indice

1. Premessa.....	4
2. Il D.lgs. 231/2001	6
2.1. I reati presupposto	6
2.2. Ambito territoriale.....	7
2.3. Le sanzioni applicabili	7
2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo	9
3. Il contesto aziendale di FININC.....	11
3.1. Le attività di FININC	12
3.2. L'organigramma di FININC	13
4. Il Modello 231 di FININC	14
4.1. La struttura del Modello.....	14
4.2. Il Codice Etico della Società (<i>rinvio</i>).....	15
4.3. Le Certificazioni della Società e le Attestazioni (<i>rinvio</i>).....	15
4.4. Gli obiettivi e le finalità del Modello	15
4.5. Verifiche sull'efficacia del Modello	16
4.6. I Destinatari del Modello.....	17
4.7. Modifiche ed integrazioni del Modello	18
4.8. La diffusione del Modello e l'attività di formazione	18
5. L'Organismo di Vigilanza.....	20
5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza. Nomina dell'OdV.....	20
5.2. Cause di ineleggibilità e decadenza. Revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	21
5.3. Poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	22
5.4. Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza	24
6. Il sistema dei flussi informativi.....	26
6.1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	26
6.2. Nei confronti degli altri Organi societari	28

6.3. Nei confronti degli Apicali, dei Sottoposti e dei Terzi	28
6.4. Nei confronti della funzione di conformità Anticorruzione.....	29
7. La disciplina in materia di <i>Whistleblowing</i>	30
7.1. Principi generali e destinatari	30
7.2. Scopo della procedura di <i>whistleblowing</i>	30
7.3. Contenuto della segnalazione.....	31
7.4. Invio delle segnalazioni.....	32
7.5. Conservazione della documentazione	33
7.6. Forme di tutela del <i>Whistleblower</i>	34
7.7. Responsabilità del <i>whistleblower</i> e sistema sanzionatorio.....	35
8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio	36
8.1. Profili generali e obiettivi del sistema disciplinare	36
8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	36
8.2.1. Nei confronti dei Sottoposti	37
8.2.2. Nei confronti degli Apicali.....	39
8.3. Il procedimento sanzionatorio.....	42

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “il Decreto” o “D.lgs. 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (generalmente definite “enti” dal Decreto), le cui norme non trovano invece applicazione nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto, emanato in un contesto di attuazione degli obblighi sovranazionali vigenti in materia, ha conformato la normativa interna ad alcune Convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito. Si tratta, in particolare, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 luglio 1995 relativa “*alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee*”, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 avente ad oggetto “*la lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti i funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell’Unione europea*” e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 “*sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali*”.

Sebbene il legislatore italiano definisca “amministrativa” la responsabilità dell’ente, le previsioni introdotte dal D.lgs. 231/2001 presentano caratteristiche tipiche della materia penalistica. Si tratta infatti di un sotto-sistema punitivo autonomo, caratterizzato da presupposti ed effetti in parte distinti da quelli previsti per la tradizionale responsabilità penale della persona fisica.

L’attuale disciplina della responsabilità degli enti si fonda su un duplice presupposto. È in primo luogo necessario che un soggetto legato da un rapporto di tipo funzionale con la persona giuridica realizzi uno degli illeciti penali tassativamente elencati dalla normativa in esame (c.d. “reati presupposto”). Ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. 231/2001, l’ente potrà dunque essere ritenuto responsabile qualora uno o più reati specificatamente indicati dal Decreto siano posti in essere 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di una delle persone di cui al punto precedente (c.d. “Sottoposti”).

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato dell’ente è, inoltre, necessario che l’illecito sia posto in essere a vantaggio o nell’interesse della persona giuridica: deve dunque sussistere un collegamento di tipo oggettivo tra l’illecito commesso e l’ente, che non necessariamente si risolverà in un legame di natura economica. L’attuale formulazione della

norma non esplicita la diversa portata dei concetti di “interesse” e “vantaggio”, ai quali devono essere ricondotti contenuti giuridici distinti. Al riguardo, la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo termine una valenza prettamente “soggettiva” in quanto riferita alla volontà dell’autore materiale del reato, che deve agire rappresentandosi la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente. Al secondo termine viene invece attribuito un contenuto di tipo “oggettivo”: anche se non prospettato anticipatamente dall’autore del reato, il vantaggio è obiettivamente conseguito dall’ente a seguito della commissione dell’illecito. Diversa è, inoltre, l’indagine da svolgere ai fini dell’accertamento della sussistenza di tali requisiti: sarà sufficiente una verifica *ex ante* in caso di “interesse”, mentre nell’ipotesi del “vantaggio” si renderà sempre necessaria una più complessa valutazione *ex post*.

Ai sensi dell’art. 5, comma 2 del Decreto, l’ente non può invece essere ritenuto responsabile qualora l’autore del reato agisca “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”. Tale disposizione deve tuttavia essere integrata con la previsione dell’art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto, che stabilisce un’ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria da irrogare all’ente nel caso in cui l’autore del reato abbia commesso il fatto “*nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*”.

Come è possibile desumere dalle brevi considerazioni sino ad ora esposte, la responsabilità dell’ente *ex D.lgs. 231/2001* non sostituisce quella dell’autore dell’illecito penale. Ed infatti, ove un reato presupposto venga commesso nell’interesse o vantaggio dell’ente da uno dei soggetti indicati dall’art. 5 del Decreto, si delineerà un duplice profilo di responsabilità: alle conseguenze sanzionatorie ascrivibili all’autore materiale dell’illecito si affiancheranno le sanzioni gravanti sull’ente.

2. Il D.lgs. 231/2001

2.1. I reati presupposto

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'ente rilevano, come appena anticipato, le sole fattispecie criminose espressamente indicate dagli artt. 24 e ss. del D.lgs. 231/2001. Si rende dunque opportuno riportare l'elencazione dei reati presupposto previsti dall'attuale formulazione del Decreto, individuati per categoria di illecito amministrativo di appartenenza:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1);
6. Reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*);
7. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
8. Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
11. Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
14. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
15. Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
17. Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);

18. 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*);
19. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*);
20. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
21. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

2.2. Ambito territoriale

Con riferimento al “perimetro” di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al codice penale, attraverso l'articolo 4 il D.lgs. 231/01 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

2.3. Le sanzioni applicabili

L'accertamento di un illecito previsto dal Decreto espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni che, in ossequio del principio di legalità di cui all'art. 2 D.lgs. 231/2001, sono state espressamente individuate dal legislatore per ogni ipotesi di reato.

L'art. 6 della normativa in esame – che prevede l'esclusione della responsabilità diretta della persona giuridica in caso di adozione ed efficace attuazione da parte dell'ente di un Modello *ex* D.lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la realizzazione dei reati presupposto - richiede espressamente che il modello di organizzazione, gestione e controllo di un ente introduca nella struttura dello stesso “*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”. L'apparato sanzionatorio, parte integrante del modello *ex* D.lgs. 231/2001, rappresenta dunque un elemento fondamentale ai fini dell'applicabilità della “esimente” prevista dall'art. 6, comma 1 del Decreto.

Ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 231/2001, che elenca le pene amministrative applicabili all'ente, il sistema sanzionatorio si compone di sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive ed altre sanzioni accessorie, quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

L'accertamento di un illecito dipendente da reato comporta in ogni caso l'applicazione di una sanzione pecuniaria nei confronti dell'ente.

Le sanzioni pecuniarie vengono irrogate tramite un sistema basato su quote: per ciascun illecito, infatti, il Decreto indica in un numero minimo e massimo di quote. In ogni caso, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le quote che determinano la sanzione pecuniaria devono essere applicate in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, e l'importo delle quote può variare da un minimo di €258 ad un massimo di €1.549. Il giudice stabilisce dunque l'importo delle singole quote valutando le condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.lgs. 231/2001). Come previsto dall'art. 12 del Decreto, la sanzione pecuniaria può subire una riduzione laddove:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, comunque, si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto le sanzioni interdittive, applicabili unicamente in caso di commissione di alcune fattispecie criminose tassativamente elencate, possono essere irrogate solo qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, nonché in ipotesi di reiterazione degli illeciti. Nello specifico, le sanzioni interdittive (sanzioni temporanee particolarmente gravose perché dirette a colpire l'attività dell'ente) consistono:

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

La loro applicabilità potrà essere altresì disposta dal giudice in via cautelare, nei casi in cui sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati motivi idonei a ritenere che possano essere commessi ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come previsto dall'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate,

se già applicate dal giudice in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento del processo di primo grado, abbia provveduto a:

- risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e attuando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- mettere a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In presenza di tali circostanze, sarà dunque applicata la sola sanzione pecuniaria.

Passando all'analisi delle sanzioni accessorie, la confisca viene sempre applicata nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna. L'art. 19, comma 1 del Decreto esclude che la confisca possa estendersi a quanto può essere restituito al soggetto danneggiato dall'illecito. Qualora non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

In via cautelare, qualora il giudice reputi concretamente fondata l'accusa e ravvisi gravi indizi di colpevolezza in capo all'ente, potrà essere disposto il sequestro preventivo delle cose che, costituendo il prezzo, il profitto del reato presupposto o un loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

La pubblicazione della sentenza, misura potenzialmente in grado di recare un grave danno all'immagine della persona giuridica, può essere infine disposta in caso di applicazione all'ente di una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese dell'ente mediante affissione nel comune dove è stata pronunciata, dove il reato è stato commesso e dove la persona giuridica ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

Da ultimo, l'art. 26 del Decreto dispone che, qualora si contesti all'ente un reato punibile ai sensi del D.lgs. 231/2001 nella forma tentata, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive previste dal medesimo Decreto saranno ridotte da un terzo alla metà. In ogni caso, l'ente non risponde quando, volontariamente, impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento dannoso.

2.4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Come brevemente accennato, la predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo comporta, ai sensi del Decreto, l'esonero di responsabilità dell'ente. Nello specifico, l'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede che, in caso di commissione di un reato tra quelli indicati dalla normativa in esame da parte di un soggetto in posizione apicale, l'ente non

risponderà qualora provi che *“l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. In tal caso, ai fini dell’efficacia esimente del modello, è inoltre necessario che il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza), che le persone hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione e che, infine, non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’apposito organismo.

Quando invece il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi non possono tuttavia ritenersi violati se, prima della commissione dell’illecito, l’ente *“ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (art. 7, comma 2 del Decreto).

Le menzionate previsioni riguardanti l’adozione e l’efficace attuazione del Modello permettono dunque di cogliere l’ottica preventiva che caratterizza il capo I del Decreto. È, tuttavia, opportuno sottolineare che, nel sistema del D.lgs. 231/2001, altre disposizioni chiariscono la fondamentale funzione esimente dei modelli organizzativi. Tra di esse, gli *ante* descritti artt. 12 e 17 del Decreto, nonché gli artt. 49, 50 e 78 che, in caso di compimento degli adempimenti indicati dall’art. 17, prevedono rispettivamente la sospensione e la revoca d’ufficio e la conversione della sanzione interdittiva irrogata in sanzione pecuniaria.

L’art. 6, comma 2 del Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, questi ultimi devono:

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

3. Il contesto aziendale di FININC

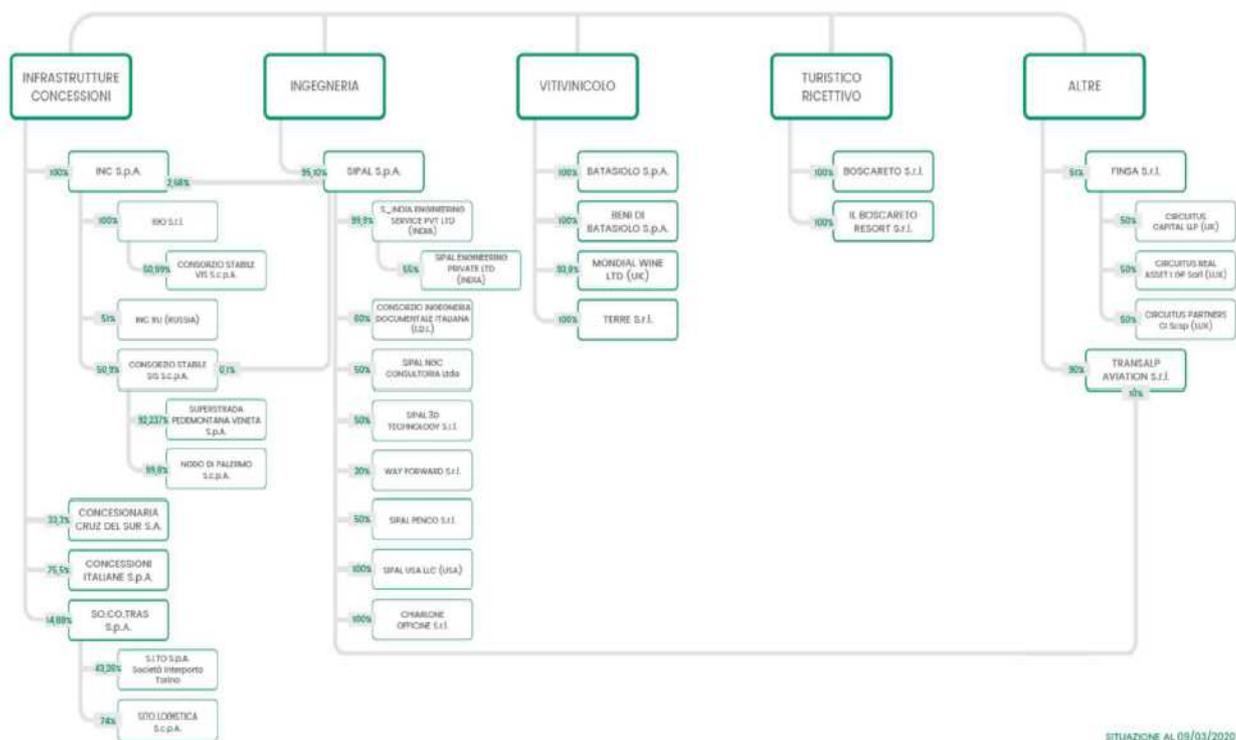
Dal 1970, il gruppo FININC (di seguito “la Società” o “FININC”) è una delle maggiori *holding* italiane a capitale privato che dedica la sua attività principale alle grandi opere infrastrutturali e industriali realizzate negli ultimi anni in Italia, dalle principali arterie di traffico stradale ai ponti e alla siderurgia. Ha contribuito in questo modo alla costruzione di opere significative per valore, dimensione e qualità. È il caso, ad esempio, dell’Autostrada del Frejus e della ristrutturazione dell’Acciaieria di Piombino.

In un secondo momento, sono sorte e cresciute altre società che operano con altrettanto successo nei settori dell’ingegneria *hi-tech*, dell’impiantistica, delle telecomunicazioni, dell’automazione di processo e della robotica.

Il Gruppo, diversificato in numerose articolazioni aziendali, agisce come un’unica grande *équipe* di tecnici qualificati e preparati al servizio dell’azienda e dei suoi Clienti: più di 800 addetti, con un *expertise* tecnico consolidato.

Si tratta, dunque, di una struttura in grado di ideare e realizzare progetti, spaziando dalle attività più tradizionali e storiche come l’ingegneria civile a quelle più innovative come l’impiantistica, i c.d. “edifici intelligenti”, l’automazione e la strumentazione, le telecomunicazioni, le comunicazioni audiovisive, la manifattura strategica e i servizi tecnico-finanziari.

Più nel dettaglio, la struttura del Gruppo può essere così delineata graficamente:



SITUAZIONE AL 09/03/2020

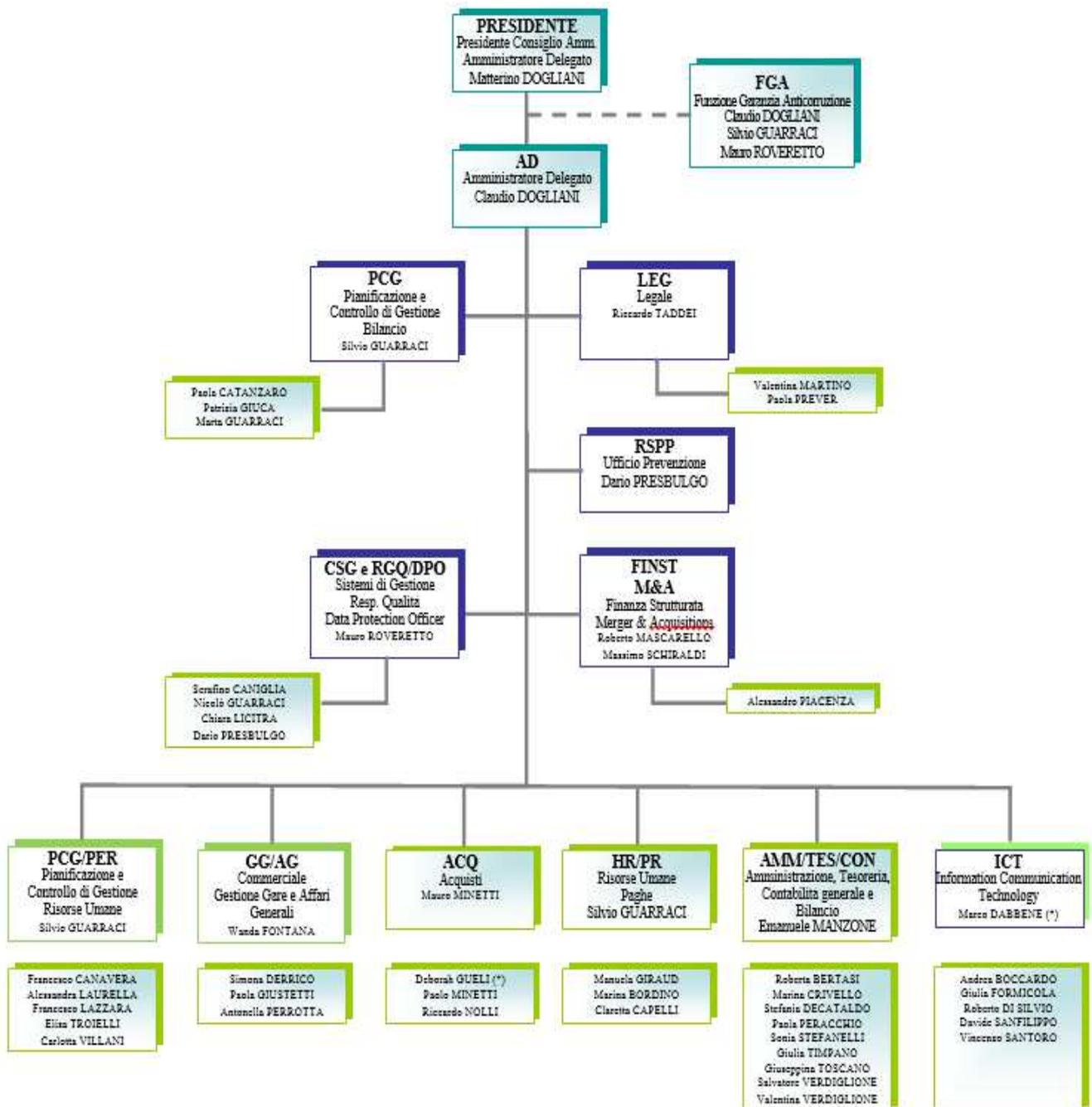
3.1. Le attività di FININC

Le attività specifiche della capogruppo, una *holding* che racchiude in sé tutte le società del Gruppo, possono così essere riassunte:

- assunzione di partecipazioni, concretizzata nella acquisizione, detenzione, vendita, gestione dei diritti, rappresentati o meno da titoli sul capitale di altre società del gruppo, imprese o enti, non nei confronti del pubblico;
- attività di finanziamento, cioè la concessione dei crediti anche ipotecari o su pegno, nell'acquisto di crediti, nella compensazione di crediti e debiti, nel rilascio di fidejussioni, avvalli, e altre garanzie, nonché impegni a concedere credito;
- attività strumentali, di carattere ausiliario rispetto alle precedenti, tra le quali:
 - gestione servizi informatici;
 - elaborazione di dati e analisi connessi con le attività delle partecipate (inclusi la direzione dei sistemi di gestione, il personale e le paghe);
 - acquisto, vendita, permuta, gestione, locazione di immobili, con possibilità di curarne direttamente o con imprese terze la costruzione e/o ristrutturazione;
 - assunzione di mutui passivi anche con iscrizioni ipotecarie su immobili propri o delle società partecipate a garanzie di debiti e obbligazioni, assunti in funzione del conseguimento dell'oggetto sociale di gruppo;
 - apertura di credito e impiego della liquidità disponibile sul mercato monetario, valutario e finanziario sia italiano che estero;
 - attività di impresa di costruzioni.

3.2. L'organigramma di FININC

Le funzioni aziendali all'interno della Società possono essere ricostruite attraverso il seguente grafico:



4. Il Modello 231 di FININC

FININC S.p.A. ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguare la propria struttura agli *standard* di prevenzione indicati dal legislatore, cogliendo così un'importante opportunità di pianificazione, verifica, e integrazione dei propri processi decisionali ed applicativi, ai fini del raggiungimento dei migliori risultati in ogni settore di attività. L'aggiornamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in avanti, "il Modello") permette, inoltre, l'analisi e la revisione dei sistemi di controllo posti a presidio dell'attività di FININC, indispensabili per garantire il corretto operato della Società.

4.1. La struttura del Modello.

L'attività di lavoro finalizzata alla costruzione del Modello ha avuto inizio con l'analisi della struttura e delle attività poste in essere da FININC, che ha permesso di definire e individuare gli ambiti organizzativi o settori operativi (c.d. "aree a rischio" o "processi") rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Identificate le funzioni aziendali coinvolte in ciascun settore di attività, ogni processo è stato scomposto in sub-processi, individuando così le c.d. attività sensibili, ossia quelle mansioni durante lo svolgimento delle quali è possibile la commissione di uno o più specifici reati presupposto, in questa sede catalogati per famiglie di appartenenza. Tale specifica analisi dei rischi potenziali è confluita in un documento denominato "*Risk Assessment*".

Sulla base di tale documento, il sistema di controllo preventivo esistente è stato verificato al fine di saggiarne l'efficacia in termini di prevenzione dei rischi (c.d. *as-is analysis*), e dunque opportunamente adeguato attraverso l'implementazione di un complesso di presidi organizzativi e procedurali (c.d. procedure o protocolli) capaci di contrastare in modo più efficace i rischi identificati e di assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società si compone della presente Parte Generale e di più Parti Speciali, aventi ad oggetto i presidi comportamentali riferiti a ciascuna famiglia di reato.

Nello specifico, sono state predisposte le seguenti Parti Speciali:

- Parte Speciale A: Delitti contro la Pubblica Amministrazione e contro l'Autorità Giudiziaria (artt. 24, 25 e 25 *decies*);
- Parte Speciale B: Delitti informatici (art. 24 *bis*)
- Parte Speciale C: Reati societari e delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (artt. 25 *ter* e 25 *octies*);
- Parte Speciale D: Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime

commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);

- Parte Speciale E: Reati ambientali (art. 25 *undecies*);

- Parte Speciale F: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

- Parte Speciale G: Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*).

4.2. Il Codice Etico della Società (rinvio)

Appare necessario, al fine di delineare in modo esaustivo la struttura del Modello, fare un veloce riferimento alla funzione e al contenuto del c.d. Codice Etico adottato dalla Società.

Ed infatti, l'adesione ai principi etici funzionali a regolamentare la generale correttezza dell'attività societaria, contribuisce a rendere effettivo il sistema di controllo preventivo apprestato da FININC ai fini del D.lgs. 231/2001.

Tali valori sono dunque inseriti nel Codice Etico di FININC, parte integrante del Modello, che si deve intendere integrato con le regole di comportamento contenute nel presente documento. Si tratta di un atto ufficiale, voluto ed approvato dal Consiglio d'Amministrazione, avente ad oggetto l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'Ente nei confronti di tutti i soggetti qualificati come "portatori d'interesse" (*ex aliis*, i dipendenti, la Pubblica Amministrazione, gli azionisti, ecc.). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, con previsioni anche più stringenti rispetto a quanto richiesto a livello normativo, definendo i principi "deontologici" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'attenzione di tutti i Destinatari.

4.3. Le Certificazioni della Società e le Attestazioni (rinvio)

Per implementare l'efficienza del Modello *ex* D.lgs. 231/2001, come indicato in premessa, la Società si è dotata di un'articolata struttura di documentazione costituita da certificazioni e attestazioni in materia di *Compliance*, con riferimento alle seguenti materie: antinfortunistica, gestione ambientale, sicurezza informatica, qualità e gestione efficiente dell'energia.

Si evidenzia inoltre che FININC è regolarmente *compliant* secondo le norme:

- UNI EN ISO 9001:2015;

- UNI EN ISO 14001:2015;

- BS OHSAS 18001:2007;

- UNI ISO 37001:2016.

4.4. Gli obiettivi e le finalità del Modello

Con l'adozione e l'aggiornamento del presente Modello, la Società si pone il fondamentale

obiettivo di dotarsi di un sistema strutturato di procedure e controlli *ex ante* che contrasti efficacemente la commissione delle fattispecie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 ed, in generale, la realizzazione di qualsiasi ipotesi di illecito, con particolare riguardo ai processi individuati come “a rischio reato”. Ed infatti, simili condotte, pur potendo essere teoricamente poste in essere da determinati soggetti nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, si pongono in assoluto contrasto con la volontà di FININC. L’adeguata diffusione ed applicazione dei contenuti del Modello deve dunque determinare, nel potenziale autore del reato, la piena consapevolezza di porre in essere una condotta in ogni caso condannata dalla Società, in quanto contraria alle disposizioni di legge, alla cultura ed ai principi etici dell’Ente. Deve inoltre rendere edotto tale ipotetico soggetto del fatto che, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, potranno essere al medesimo applicate delle sanzioni penali, oltre a quelle “amministrative” irrogabili a FININC.

Il Modello garantisce, inoltre, alla Società la possibilità di intervenire tempestivamente per impedire o reprimere le condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto: ed infatti, in caso di comportamenti realizzati in violazione delle regole di condotta imposte da FININC, il sistema sanzionatorio contenuto nel presente documento permette di adottare nei confronti dei responsabili diversi provvedimenti disciplinari, il cui contenuto afflittivo varierà in base alla gravità della condotta posta in essere.

4.5. Verifiche sull’efficacia del Modello

Il Modello, espressamente costruito per la Società, è uno strumento corrispondente alle attuali esigenze di prevenzione e di controllo delle attività svolte. Per tale ragione, è opportuno verificare periodicamente la rispondenza del Modello ai predetti bisogni, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie. La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative significative, con particolare riguardo alle aree già individuate come “a rischio”.

Suddette verifiche sono svolte dall’Organismo di Vigilanza, che all’occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all’Organo dirigente le integrazioni e le modifiche che si rendono di volta in volta necessarie o semplicemente opportune.

L’Organismo di Vigilanza potrà porre in essere due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività considerate a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà analizzato l’effettivo funzionamento del presente Modello, con le modalità stabilite dall’Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa

una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con la realizzazione di interviste a campione.

All'esito della verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del CDA, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'Organismo di Vigilanza, che evidenzia le eventuali debolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

4.6. I Destinatari del Modello

Come anticipato, le regole contenute nel Modello si rivolgono a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa, ossia agli Apicali. Si applicano, inoltre, ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza detti Sottoposti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano per conto dello stesso, noti come "Terzi destinatari".

Nello specifico, per FININC sono considerati Destinatari delle prescrizioni del Modello i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio d'Amministrazione;
- tutti i dipendenti della Società, i collaboratori, i consulenti, i procuratori dipendenti e non, in quanto soggetti sottoposti all'altrui vigilanza.

Tutti i Destinatari devono rispettare quanto prescritto non solo dal presente Modello, ma anche dalle leggi e dai regolamenti attualmente vigenti in materia.

In particolare, tra gli obblighi degli Apicali devono essere annoverati i seguenti compiti:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei Sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni riguardanti la Società;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione dei confronti dei Sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei riguardi di coloro che operano con gli enti pubblici, con le *Authorities* e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione delle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello gli altri consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nelle Parti Speciali in relazione all'area di attività nella quale sono chiamati a operare.

La Società si impegna, inoltre, a non iniziare alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello e, in generale, dal D.lgs. 231/2001,

né proseguirà tali rapporti con chi violi dette disposizioni.

4.7. Modifiche ed integrazioni del Modello

Come anticipato, il Modello è atto di emanazione del Consiglio d'Amministrazione. Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico, da intendersi parte integrante dello stesso, sono apportate dal CdA, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società. Il medesimo Organo societario prende inoltre decisioni relative all'attuazione del Modello, valutando ed approvando le azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi di tale documento.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è invece di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.8. La diffusione del Modello e l'attività di formazione

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza delle previsioni del Modello e del D.lgs. 231/2001 tra tutti coloro che, per la funzione svolta, sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarle e a contribuire alla loro effettiva attuazione. Per tale ragione, il presente documento viene comunicato a tutte le risorse aziendali, tramite un'apposita comunicazione ufficiale del Consiglio d'Amministrazione. Tutti gli Apicali e i Sottoposti hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico del Modello e del Codice Etico, e a seguito dell'appena menzionata comunicazione devono sottoscrivere un apposito modulo con il quale attestano la propria conoscenza ed accettazione del documento. Con la sottoscrizione del contratto di assunzione, le nuove risorse dichiarano parimenti di conoscere ed accettare il Modello ed il Codice Etico societario consultabili nelle modalità sopra indicate. Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

La Società promuove, tra i medesimi soggetti, un'adeguata attività di istruzione riferita al Decreto ed agli adempimenti ad esso connessi, grazie all'organizzazione di periodiche sessioni formative. La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere, *ex aliis*, la conoscenza del D.lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico, nonché del ruolo dell'Organismo di Vigilanza e dei compiti ad esso affidati è da ritenersi obbligatoria. La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area nella quale essi sono chiamati ad operare e dell'eventuale attribuzione di funzioni di rappresentanza dei destinatari della formazione. L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema sanzionatorio di cui al presente Modello. L'Organismo di

Vigilanza verifica che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Da ultimo, FININC promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i c.d. "Terzi destinatari", come definiti dal presente documento, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

L'attività di diffusione del Modello, al pari di quella formativa, è gestita dal Consiglio D'Amministrazione, che in tale compito è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza. I medesimi soggetti operano, inoltre, in stretto coordinamento con i responsabili delle diverse funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

5. L'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, anche "OdV") istituito dalla Società, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Pertanto, l'istituzione di un OdV investito dei menzionati compiti e capace di svolgere in modo efficace e corretto il proprio incarico rappresenta, per l'Ente, condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati presupposto. FININC ha nominato e incaricato l'OdV in veste collegiale in data 15 dicembre 2020; questi svolge la propria attività in sessioni ordinarie semestrali.

5.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza. Nomina dell'OdV

Come anticipato, le funzioni attribuite all'OdV devono essere svolte da un organismo che, ai sensi del D.lgs. 231/2001, deve possedere determinati requisiti, che possono essere così sintetizzati:

- Autonomia e indipendenza: la posizione dell'OdV all'interno della Società deve garantire un'autonoma iniziativa di controllo, del tutto svincolata da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque altro componente dell'Ente, ed in particolare dall'Organo dirigente. È inoltre fondamentale che i membri dell'OdV non siano condizionati a livello economico o personale, e che l'organismo di Vigilanza non debba versare in situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziale. Per assicurare l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, a quest'ultimo (come anche ai singoli componenti dello stesso) non devono essere attribuiti compiti operativi. L'Organismo di Vigilanza, che ha l'obbligo di riferire al massimo vertice operativo aziendale, deve infatti poter dialogare "alla pari" con quest'ultimo;
- Professionalità: ossia il possesso del bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve padroneggiare per lo svolgimento concreto ed efficace della propria attività. Le capacità professionali dei membri dell'OdV sono connesse all'autorevolezza dell'Organismo. Per tale ragione, la Società esamina attentamente i *curricula* e le precedenti esperienze dei possibili candidati, privilegiando i profili di coloro che hanno maturato una specifica professionalità in materia;
- Continuità d'azione: per rendere efficace e costante l'attuazione del Modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza di tale documento, priva di mansioni operative. Tra gli aspetti attinenti alla continuità dell'OdV anche i profili della

calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei c.d. flussi informativi, nonché la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte.

- Onorabilità: da ultimo, nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo dirigente ha espressamente stabilito delle cause di ineleggibilità, delle quali si tratterà a breve, al fine di tutelare la posizione dell'OdV all'interno dell'Ente.

Per ciò che attiene alla nomina dell'OdV, si rileva che competente in tal senso è il Consiglio d'Amministrazione, che può alternativamente optare per la composizione monosoggettiva o plurisoggettiva e, in tale ultimo caso, chiamare a comporre l'Organismo di Vigilanza soggetti interni ed esterni a FININC. L'Organo dirigente nomina ciascun componente dell'OdV con provvedimento motivato, scegliendo individui dotati dei requisiti formali di onorabilità, assenza di conflitti di interesse o di rapporti di parentela con i vertici della Società, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta da FININC e dei relativi profili giuridici.

Conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, la Società nell'ambito dell'attività di aggiornamento del Modello, ha optato per la nomina di un organismo plurisoggettivo. L'Organismo di Vigilanza così nominato rimarrà in carica per tre anni. All'atto della nomina, il Consiglio d'Amministrazione assicura all'OdV le condizioni di autonomia e indipendenza previste dal Decreto, stabilendone, inoltre, il compenso. I soggetti nominati devono far pervenire al Consiglio d'Amministrazione l'accettazione della nomina, unitamente ad un'attestazione nella quale dichiarano di non incorrere in cause di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di simili condizioni.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno semestrale.

5.2. Cause di ineleggibilità e decadenza. Revoca e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Come appena illustrato, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Per tali ragioni, non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., nonché coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei membri del Consiglio d'Amministrazione, nonché gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società che fanno parte del "gruppo FININC";
- coloro che sono indagati per uno o più reati presupposto previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da una sentenza di condanna (anche non definitiva) o di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex art. 444 c.p.p.* (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno o più reati presupposto previsti dal Decreto.

La perdita dei requisiti di eleggibilità o l'intervento di una o più delle cause di ineleggibilità appena elencate comporta la decadenza automatica dalla carica di componente dell'OdV.

Il Consiglio d'Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo.

In caso di impedimento del componente dell'OdV di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in sua vece, il componente più anziano, comunica al Consiglio d'Amministrazione l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione di tale membro dell'Organismo.

La revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal il Consiglio d'Amministrazione.

5.3. Poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere informazioni in assoluta autonomia - e senza necessità di alcun consenso preventivo - a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni allo stesso, ottenendo l'accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle c.d. aree a rischio;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree a rischio;
- avvalersi, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni di FININC, nonché di collaboratori o consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di attività e/o indagine ai fini del D.lgs. 231/2001;
- verificare e proporre gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e le integrazioni rese necessarie dalle riscontrate violazioni dello stesso, da intervenute modifiche della normativa vigente e/o da rilevanti variazioni della struttura o dell'attività della Società;
- proporre l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato da FININC per la prevenzione dei reati *ex D.lgs. 231/2001*.

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge inoltre i seguenti compiti:

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative vigenti;
- vigilando sul rispetto delle procedure di cui al presente Modello, esegue ricognizioni dell'attività societaria ai fini di un adeguato aggiornamento della mappatura delle aree a rischio e delle attività sensibili;
- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno dell'azienda, nonché controlli sui soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio, rilevando eventuali comportamenti che si discostino dalle prescrizioni del Modello. Nel corso di tali verifiche, all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione ritenuta necessaria per effettuare la verifica;
- predispone e mantiene aggiornata tutta la documentazione inerente il Modello e la documentazione necessaria al fine di garantire il funzionamento del sistema delineato in tale documento (ad es., le c.d. procedure). Predispone e tiene aggiornato un apposito quadro sinottico nel quale vengono individuati tutti i flussi informativi che lo interessano;
- riceve, da parte dei diversi responsabili della Società, la documentazione inerente le attività a rischio e la conserva secondo le tempistiche e le modalità disciplinate nel quadro sinottico appena menzionato;
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* a supporto dell'attività *ex* D.Lgs. 231/2001;
- raccoglie, formalizza (secondo modalità standardizzate) e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione (effettiva o semplicemente sospetta) violazioni del Modello, del Codice Etico o della normativa di riferimento che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società. Le infrazioni commesse vengono sottoposte al Consiglio d'Amministrazione perché siano adottati i più opportuni provvedimenti, unitamente ad un'eventuale proposta di sanzione disciplinare;
- insieme al Consiglio d'Amministrazione, coordina l'attività finalizzata alla divulgazione del Modello e delle procedure poste a presidio delle aree a rischio nei confronti del personale di FININC e degli eventuali collaboratori esterni. In tale attività, l'OdV può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da ulteriori collaboratori esterni;
- redige, con cadenza almeno annuale, una relazione informativa scritta dell'attività di verifica e controllo svolta, dell'effettivo grado di attuazione del Modello e di eventuali progetti da attivare per migliorarne l'efficacia, e la sottopone al Consiglio d'Amministrazione.

Dovrà inoltre essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, in aggiunta alla documentazione prescritta dalle procedure contemplate dalle singole Parti Speciali del Modello,

ogni altro tipo di informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività considerate a rischio.

Le funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, il Consiglio d'Amministrazione dovranno obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 nei confronti di soggetti ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, qualora dagli stessi possano emergere fatti, atti o eventi aventi profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del presente Modello a tutti i livelli aziendali, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni.

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

5.4. Le risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso assegnati e, in ogni caso, garantisce all'OdV l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/01.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa basati su un preventivo annuale che viene approvato dal Consiglio d'Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. L'importo così determinato sarà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza che, nell'ambito delle funzioni assegnate, potrà disporre secondo le proprie necessità, previa richiesta scritta che dovrà essere inoltrata dal Presidente dell'OdV agli uffici amministrativi della Società. Resta in capo all'Organismo di Vigilanza il solo obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività. L'Organismo, nello svolgimento dei propri compiti, può inoltre avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate. L'OdV può avvalersi anche dei

collaboratori interni, ossia del personale dipendente di FININC. In particolare, nell'espletamento dell'incarico loro assegnato in tale sede, i collaboratori interni rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza, e godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'OdV. Non possono tuttavia essere impiegati nelle verifiche riguardanti le funzioni aziendali di provenienza.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (o collaboratori esterni) dotati di adeguate caratteristiche professionali: questi ultimi devono infatti risultare idonei a supportare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti e delle verifiche che, richiedendo specifiche conoscenze tecniche, non possono essere realizzati dai Componenti dell'OdV. Anche tali soggetti, al conferimento dell'incarico, devono rilasciare al Presidente dell'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere gli stessi requisiti necessari ai fini della nomina a Componente dell'OdV.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e gli esiti delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza, che collegialmente ne verbalizza la ratifica.

6. Il sistema dei flussi informativi

6.1. Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d) D.lgs. 231/2001 individua, tra le “*esigenze alle quali deve rispondere*” un Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'esplicita previsione di “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza*” di detto documento.

Tali obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi degli illeciti, dell'attività di accertamento *ex post* delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da effettuarsi tramite:

- segnalazioni;
- informazioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assicurare la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione e/o segnalazione, a pena di revoca del mandato e dell'applicazione delle misure disciplinari indicate dal sistema sanzionatorio di cui al presente Modello. Sono tuttavia fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini qualora, per verificare suddetti *input*, sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità sia alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di *privacy* che al Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR). Nello specifico, gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società e contenuti in appositi *database* separati, accessibili esclusivamente dall'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

Con riferimento alle segnalazioni, si evidenzia che tutti i Destinatari sono tenuti a dare prontamente notizia all'Organismo di Vigilanza di ogni deroga, violazione o sospetto di violazione delle norme comportamentali del Codice Etico nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel Modello. In alternativa, ciascun soggetto può darne notizia al proprio responsabile, il quale dovrà riferirne immediatamente all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute (ivi comprese le Segnalazioni *ex* L. n. 179/2017, delle quali si tratterà a breve) nell'ambito delle proprie competenze, e

intraprende le conseguenti iniziative su propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione dovrà essere motivata. Gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare adottato da FININC.

L'OdV agisce in modo da tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la propria identità. Sono in ogni caso fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Nel caso di segnalazioni infondate, se effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello.

In relazione alle informazioni, si rileva che tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificatamente prescritto dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare l'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni, può (anche in via generale) richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

Allo stesso modo il Consiglio d'Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mette a disposizione di quest'ultimo informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, al proprio diretto superiore ed al proprio superiore funzionale, le seguenti informazioni, aventi carattere esemplificativo e non esaustivo:

- 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 nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli organi sociali, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente FININC;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- le condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al Decreto;

- ogni altra circostanza, inerente l'attività aziendale, che esponga FININC al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo, di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01.

I soggetti tenuti a effettuare le predette segnalazioni o comunicazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Sia le segnalazioni che le informazioni possono essere comunicate a mezzo di posta tradizionale all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di FININC S.p.A.

Corso Vittorio Emanuele II, 178, Torino

oppure a mezzo di posta elettronica all'indirizzo:

segnalazioni-231@finincspa.it

odv-231@finincspa.it

6.2. Nei confronti degli altri Organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio d'Amministrazione, su base continuativa, le informazioni in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dal Modello stesso. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza annuale, riferisce al Consiglio d'Amministrazione le informazioni relative all'attuazione del Modello, all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di tutti i Destinatari e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello;

- con cadenza annuale, riferisce per iscritto al Consiglio d'Amministrazione in ordine all'adeguatezza e all'aggiornamento del Modello, le verifiche effettuate e le relative risultanze, nonché i procedimenti sanzionatori attivati con i relativi esiti.

Il Consiglio d'Amministrazione ha inoltre la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

6.3. Nei confronti degli Apicali, dei Sottoposti e dei Terzi

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza d'intesa con il Consiglio d'Amministrazione, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che la Società ha ritenuto opportuno imporsi. In particolare, si prevede:

- una nota informativa interna rivolta a tutto il personale e ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D.lgs. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da FININC;

- l'adeguata informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, definisce programmi di formazione e di informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area nella quale i soggetti interessati operano. È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

La Società provvede a informare dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse anche i Terzi che operino per conto dello stesso in aree considerate a rischio. Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela di FININC in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali, nonché in caso di violazione dei principi etici generali ai quali suddetti soggetti devono uniformarsi nei rapporti con la Società.

6.4. Nei confronti della funzione di conformità Anticorruzione

La certificazione ISO 37001:2016 per il sistema di gestione anticorruzione attesta che l'azienda ha adottato un efficace e sicuro sistema di gestione volto alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

Ferme restando le direttive indicate nei paragrafi precedenti, per quanto concerne le segnalazioni relative ai rapporti dell'azienda con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare anche la specifica funzione di conformità Anticorruzione.

7. La disciplina in materia di *Whistleblowing*

7.1. Principi generali e destinatari

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stata introdotta nell'ordinamento la disciplina in materia di *whistleblowing*, ovvero le “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”.

Tale legge ha innovato il testo del D.Lgs. 231/2001 laddove, introducendo i commi *2 bis*, *2 ter* e *2 quater* nell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, ha disposto che i modelli di organizzazione e gestione devono prevedere: i) a carico dei vertici aziendali, dipendenti o collaboratori, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; ii) canali alternativi di segnalazione, nonché misure volte a garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante; iii) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del *whistleblower* per motivi legati alla segnalazione; iv) l'inserimento, all'interno del sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi violi gli obblighi di riservatezza o compia atti di ritorsione nei confronti del denunciante; v) la possibilità, per il segnalante o il relativo sindacato, di denunciare all'Ispettorato del Lavoro eventuali misure discriminatorie adottate dalla società nei suoi confronti, nonché chiedere la nullità del licenziamento/demansionamento ritorsivo o discriminatorio del *whistleblower*.

I Destinatari della presente procedura sono i vertici aziendali di FININC, tutti i dipendenti nonché i partner, i clienti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Società (“Terzi”).

7.2. Scopo della procedura di *whistleblowing*

La “Procedura di *Whistleblowing*” si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse. Tali Segnalazioni riguardano, in particolare, i seguenti ambiti:

- a) richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico, del Modello e del D.Lgs. 231/2001 in generale (es: violazione di divieti e disposizioni aziendali, controlli sull'operato dei fornitori);
- b) comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico del Modello e del D.Lgs. 231/2001 in generale, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse della Società

(es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, violazione della privacy, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);

c) comunicazioni di presunte violazioni del Modello e del D.Lgs. 231/2001 in generale anche a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello e del D.Lgs. 231/2001 in generale;

d) denunce provenienti da Terzi aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili;

e) esposti riguardanti tematiche di contabilità e controlli.

7.3. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle *segnalazioni non anonime* è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. In particolare la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le *segnalazioni anonime* sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

7.4. Invio delle segnalazioni

I Destinatari inviano le Segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengono a conoscenza degli eventi che le hanno generate. Qualora un dipendente dovesse ricevere una Segnalazione da altri soggetti (ad es. altri dipendenti/Terzi), lo stesso ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione medesima, con immediatezza ed in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia ed astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta costituisce una violazione della presente Procedura di *Whistleblowing*, con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente al Comitato Etico e *Whistleblowing*.

Tale organo, istituito *ad hoc*, ha la specifica finalità di valutare preliminarmente la rilevanza delle segnalazioni ed eventualmente, solo nell'ipotesi in cui queste abbiano ad oggetto una violazione rilevante ex D.lgs. 231/2001, trasmetterle all'Organismo di Vigilanza.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, la Società istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del segnalante. La segnalazione deve essere inviata:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica:

segnalazioni-231@incspa.it

- a mezzo del servizio di posta interna, tramite deposito fisico della segnalazione in busta chiusa, con la dicitura "riservata/personale", intestata al Comitato Etico e *Whistleblowing*, presso la sede della Società: FININC S.p.A. – Corso Vittorio Emanuele II, 178, Torino.

L'Organismo che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

Il Comitato Etico e *Whistleblowing*, all'atto della ricezione di una Segnalazione, provvederà a conservare la medesima in un'apposita cartella situata in un'area protetta del *database* della Società. In tale cartella sarà archiviata altresì tutta la documentazione e le *e-mail* scambiate inerenti a ciascuna Segnalazione, sino alla chiusura della stessa.

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare da parte del Comitato Etico e *Whistleblowing* al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa.

Qualora emerga, a conclusione della fase di analisi preliminare, l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dal Comitato Etico e *Whistleblowing*, con le relative motivazioni.

Con riferimento a ciascuna Segnalazione, laddove, a seguito delle analisi preliminari, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il Comitato Etico e *Whistleblowing* provvederà a trasmettere ogni segnalazione avente ad oggetto violazioni rilevanti ai fini 231 all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche (eventualmente anche tramite attività di *audit*) nonché coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e in ogni caso informando l'organo amministrativo;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società;
- d) informare il Consiglio d'Amministrazione affinché sia valutato l'eventuale "*action plan*" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il monitoraggio dell'attuazione;
- e) informare il Consiglio d'Amministrazione affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della Segnalazione stessa;
- f) informare il Consiglio d'Amministrazione affinché siano valutate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione dei contratti in essere con la Società);
- g) informare il Consiglio d'Amministrazione affinché sia valutato l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- h) sottoporre alla valutazione del Consiglio d'Amministrazione gli esiti degli approfondimenti della Segnalazione, qualora si riferisca a dipendenti e risulti fondata, affinché vengano intrapresi i più opportuni provvedimenti verso i dipendenti segnalati;

7.5. Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile interno designato dall'Odv cura l'attività di protocollo delle Segnalazioni, la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per 2 anni dalla ricezione della Segnalazione.

Tutta la documentazione prodotta nell'ambito delle attività disciplinate dalla presente procedura, in formato sia elettronico che cartaceo, deve essere archiviata e facilmente rintracciabile.

7.6. Forme di tutela del *Whistleblower*

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e legittima l'applicazione da parte della Società delle sanzioni previste dal sistema disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del segnalante che effettua una Segnalazione ai sensi della presente Procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

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

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

7.7. Responsabilità del *whistleblower* e sistema sanzionatorio

La presente Procedura di *Whistleblowing* lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Procedura di *Whistleblowing*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Procedura di *Whistleblowing*.

Poiché il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nella preesistente struttura del D.Lgs. 231/2001, vengono ad esso estese ed applicate le sanzioni previste dal sistema disciplinare della presente Parte Generale del Modello. *Ex aliis*, tali previsioni sanzionatorie troveranno applicazione, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto, nei confronti di chiunque violi le misure di tutela apprestate in favore del Segnalante.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

8. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

8.1. Profili generali e obiettivi del sistema disciplinare

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e degli obblighi di comportamento indicati dal Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e, allo stesso tempo, per garantire l'effettività del Modello. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari ivi previste prescinde infatti dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione delle condotte previste dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, a seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento conforme alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; tale procedimento è condotto dall'OdV, che a tal fine si coordina con gli organi societari preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari. Queste ultime vengono applicate nel rispetto dei principi di coerenza, imparzialità ed uniformità, tenendo conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva e/o del grado della colpa dell'autore dell'illecito.

8.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Come appena anticipato, l'applicazione di una specifica sanzione ad un determinato soggetto inserito nella struttura della Società è commisurata, *ex aliis*, alla gravità del comportamento illecito posto in essere. La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione sono inoltre determinate grazie ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società, nonché eventuale applicazione al medesimo delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica dell'autore dell'illecito;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari del soggetto nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Nel caso in cui, con un'unica condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sola sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della più grave tra le sanzioni previste per quella determinata tipologia di soggetti.

I principi di tempestività e di immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, anche a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale instaurato nei confronti dell'autore dell'illecito per i medesimi fatti.

8.2.1. Nei confronti dei Sottoposti

È fatto obbligo a tutti i dipendenti della Società di prestare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse di FININC, osservando le procedure interne previste dal presente Modello.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. b) e 7 del D.lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali che abbia impedito la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di riferimento 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 la verificabilità delle stesse;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti, anomali e/o irregolari di cui si abbia prova diretta e certa, nonché circa false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Per i comportamenti appena indicati, i dipendenti della Società, nel rispetto dei già menzionati criteri generali di irrogazione delle sanzioni, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari ordinati in base alla loro gravità:

- il richiamo verbale si applica nei casi di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, nonché in caso di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso. In particolare, verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle ipotesi di violazione colposa delle procedure e delle prescrizioni previste dal Modello, recidiva di violazione colposa delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del soggetto, nei casi non aventi rilevanza esterna;
- il richiamo scritto si applica nei casi di inosservanza dei principi, delle regole di comportamento, delle procedure e di tutte le altre previsioni del Modello che, pur non essendo lieve, può non essere ritenuta non grave. In particolare, verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva di violazione colposa di procedure, prescrizioni e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore, nei casi aventi rilevanza esterna;
- la multa non superiore a quattro ore di paga base e indennità di contingenza (o minimo di stipendio e indennità di contingenza) potrà essere applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, nei casi in cui il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, alla luce del livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto o, ancora, in presenza di circostanze aggravanti. Tra le ipotesi di condotte sanzionabili si ricordano, a titolo meramente esemplificativo, l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si abbia prova diretta e certa, la reiterata inosservanza delle procedure e delle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione ed, infine, le ipotesi in cui l'inosservanza del Modello determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione si applica nei casi particolarmente gravi (anche dipendenti da recidiva) di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, di violazione delle procedure e delle norme interne previste o richiamate all'interno dello stesso e di adozione di un comportamento non conforme o comunque non adeguato alle prescrizioni del presente documento. In particolare, tale sanzione può essere irrogata sino ad un massimo di 10 giorni. Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, tale sanzione può essere irrogata nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni, tali da esporre la Società a qualsiasi forma di responsabilità nei confronti dei terzi.

- il licenziamento senza preavviso si applica nei casi di notevoli inadempimenti o di comportamenti consapevolmente posti in essere in contrasto con le prescrizioni, le procedure ovvero le norme interne stabilite dal Modello. In particolare, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. licenziamento per giusta causa) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta delle stesse realizzata mediante un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.lgs. 231/2001 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse, la mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate ed, infine, l'inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione. Qualora il lavoratore sia incorso in una di suddette mancanze, FININC potrà altresì disporre la sospensione cautelare con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

In generale, qualora i dipendenti indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura.

Le sanzioni, dunque, sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità e alla gravità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza e imperizia, nonché alle particolari circostanze con le quali si è manifestata la condotta in violazione del Modello.

8.2.2. Nei confronti degli Apicali

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello commessa dai c.d. soggetti Apicali, come anche l'adozione di un comportamento non conforme

alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata in base alla gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega l'Apicale alla Società.

Tra gli illeciti disciplinari si annoverano inoltre:

- la mancata vigilanza da parte del personale di vertice sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto, ancorché tentata;
- l'adozione, nell'espletamento delle rispettive funzioni, di ulteriori comportamenti che non confacciano ad un Apicale, da valutarsi in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Nel caso in cui il Consiglio d'Amministrazione commetta una violazione l'OdV deve essere immediatamente informato; quest'ultimo può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che siano derivate all'Ente da tale comportamento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1, lett. a) e 6 del D.lgs. 231/2001, in via esemplificativa e non esaustiva, i Soggetti Apicali sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto degli specifici protocolli e procedure previsti nel Modello e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma, nonché violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli e procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti Sottoposti (intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze dell'Apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato), con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni.

Nei confronti degli Apicali che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure che dovranno essere valutate sulla base della gravità della violazione, ed in particolare:

- il richiamo scritto viene irrogato nei casi di violazione delle prescrizioni delle norme procedurali previste dal Modello, salva l'applicazione della più grave misura della revoca della delega;
- la sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- la revoca totale o parziale delle deleghe o procure può essere deliberata dal Consiglio d'Amministrazione.
- la revoca dalla carica, per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società. Anch'essa può essere deliberata dal Consiglio d'Amministrazione. A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è in ogni caso fatta salva la possibilità per la Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

8.2.3. Nei confronti dei Terzi destinatari

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti con la Società, i Terzi destinatari del Modello (quali i collaboratori, i consulenti, i fornitori, ecc.), sono parimenti sanzionabili in caso di commissione di una delle seguenti condotte, aventi carattere esemplificativo e non esaustivo:

- elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse prescrizioni realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che, a norma del D.lgs. 231/2001, può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla Società poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente l'incarico conferito;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

Per suddetti comportamenti i Terzi destinatari sono sanzionati in base alle regole interne della Società, tenendo conto di quanto previsto dalle clausole dei relativi accordi contrattuali ed in ogni caso mediante l'applicazione delle penali ivi previste. Nei casi più gravi, potrà essere anche disposta l'automatica risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ovvero altra misura sanzionatoria conforme alla tipologia contrattuale applicata. Resta in ogni caso salva la possibilità, per FININC, di avanzare un'eventuale richiesta di risarcimento del danno causato alla Società dal comportamento del Terzo destinatario.

8.3. Il procedimento sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal presente sistema disciplinare si compone dei seguenti momenti:

- la fase **preistruttoria**, che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito della rilevazione o della segnalazione di una presunta violazione del Modello, con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- la fase **istruttoria**, durante la quale si procede alla valutazione della presunta violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o della misura di tutela da proporre all'Organo o al soggetto che ha il compito di decidere in merito. In questa fase possono intervenire il Consiglio d'Amministrazione, per le violazioni del Modello commesse dai soggetti inseriti nell'organico societario, o il soggetto responsabile del contratto, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti l'Ente;
- la fase della **decisione**, durante la quale viene formalizzato l'esito del procedimento assieme all'eventuale provvedimento disciplinare e/o misura di tutela da comminare. In questa fase il Consiglio d'Amministrazione interviene sia per le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti inseriti nell'organico dell'Ente che per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società;
- l'eventuale fase **dell'irrogazione** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio così delineato deve in ogni caso tener conto:

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e di contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70;
- dello Statuto societario;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni. Per i soggetti terzi, il termine è esteso a 90 giorni.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza del soggetto nei confronti del quale si procede.

