

FADEM S.R.L. IMPIANTI CIVILI INDUSTRIALI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

PREMESSA.....	5
Principi generali	5
Finalità del Modello	5
Struttura del Modello.....	6
Destinatari del Modello.....	6
SEZIONE PRIMA.....	8
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	8
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti.....	8
1.2 I reati e gli illeciti amministrativi.....	8
1.3 Le sanzioni previste	9
1.4 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità	10
SEZIONE SECONDA	13
1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di FADEM s.r.l.....	13
1.1 L'attività e la struttura organizzativa di FADEM s.r.l.	13
1.2 I presupposti del Modello	13
1.2.1 Il sistema di governance	13
1.2.2 Il sistema dei poteri	13
1.2.3 Il sistema di controllo interno.....	14
1.3 La costruzione del Modello.....	15
1.3.1 La mappa dei reati e degli illeciti rilevanti e delle attività a rischio	16
1.3.2 Il Codice Etico.....	17
1.3.3 Tassonomia della normativa interna al Società	17
2. L'Organismo di Vigilanza.....	19
2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	19
2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	20
2.3 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	22
2.4 I meccanismi di segnalazione e informazione all'Organismo di Vigilanza.....	25

2.5	I meccanismi di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	28
3.	Il sistema disciplinare.....	28
3.1.	PRINCIPI GENERALI.....	28
	Per una corretta ed efficace attuazione del Modello organizzativo e per una proficua azione di controllo dell'OdV, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231 prevedono la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.....	28
	Lo scopo del suddetto sistema sanzionatorio è di garantire l'effettività del Modello organizzativo di FADEM s.r.l.	29
	L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello organizzativo e nel Codice di Condotta ad esso allegato e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231.....	29
	In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del giudice in sede penale.	29
	La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.	29
3.2	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	29
3.3	AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DI APPLICAZIONE	30
3.4	LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	31
3.5.	<i>Le Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti</i>	33
3.6	Le sanzioni nei confronti dei Sindaci.....	33
3.7	Le sanzioni nei confronti degli agenti, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali	34
4.	<i>La diffusione del Modello</i>	34
4.1	Il piano di comunicazione	35
4.2	Il piano di formazione	35
5.	<i>L'aggiornamento del Modello</i>	36
	ALLEGATI.....	38

PREMESSA

Principi generali

FADEM s.r.l. (di seguito anche la “**Società**”) è da sempre sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell’immagine, nonché delle aspettative della compagine sociale, dei propri dipendenti e i clienti, i soci e i collaboratori in primo luogo, ma anche i fornitori, i partner commerciali, la comunità, i territori e l’ambiente in cui ciascuna società opera.

FADEM s.r.l. è stata *costituita il 18.2.2008 ed esercita l’attività di “realizzazione e montaggio allestimenti navali presso terzi”, con iscrizione con codice ATECO 30.1.*

Dato il rilievo delle attività esercitate, la Fadem ha dunque ritenuto opportuno analizzare, compendiare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria ed in essere, procedendo all’attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “**Modello**”), previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “**Decreto**” o il “**D.Lgs. 231/2001**”) e succ. mod. e int..

Il presente documento, corredato di tutti i suoi Allegati, illustra quindi il Modello adottato *dall’Organo amministrativo* di FADEM s.r.l. con provvedimento del.....

Finalità del Modello

Con l’adozione del presente Modello, FADEM s.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se FADEM s.r.l. non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di FADEM s.r.l. e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all’azienda;

- consentire alla Società, grazie a un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all’implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura del Modello

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e succ. mod e int., richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l’esenzione della responsabilità;
- Sezione seconda: descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento), identifica la struttura, i ruoli e le responsabilità dell’Organismo di Vigilanza e illustra il sistema disciplinare interno finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle regole previste dal Modello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- Organigramma della società (**Allegato 1**);
- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 e succ. mod. e int. rispetto alle attività della Società (**Allegato 2**);
- La mappatura dei rischi (cd. Framework) (**Allegato 3**);
- Il Codice Etico (**Allegato 4**);
- La tassonomia della normativa interna alla Società (**Allegato 5**), le Politiche, le Procedure ivi richiamate ed i Processi richiamati nelle Procedure, i relativi allegati di tempo in tempo vigenti.

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano agli esponenti aziendali e a tutto il personale della Società ed in particolare a coloro che svolgono, anche di fatto, le attività a rischio ai fini della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e succ. mod e int. .

I collaboratori esterni, i consulenti, gli agenti e gli eventuali partner commerciali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dalla Fadem.

SEZIONE PRIMA

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto contenente la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, prevede la “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti dotati di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto la detta responsabilità amministrativa degli Enti in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, gli Enti possono essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli stessi enti, da esponenti dei vertici aziendali, in posizione apicale, che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001)¹.

Come di seguito meglio precisato, l’esonero dalla predetta responsabilità può essere riconosciuta all’Ente che abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione di reati e di illeciti amministrativi.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi

In base al Decreto, l’Ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati da specifiche disposizioni normative. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla L. 146/2006 che si sono ritenute applicabili alle attività di FADEM s.r.l. e delle singole società del Società sono:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;

- delitti informatici e relativi al trattamento dei dati personali;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro e sull'assunzione di lavoratori
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati di violazione del diritto d'autore;
- reati ambientali;
- reati di aggio e manipolazione del mercato relativi alla negoziazione di strumenti finanziari.

Tali reati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero², purché la fattispecie presupposta sia prevista tale dall'Ordinamento estero.

1.3 Le sanzioni previste

Il Decreto prevede a carico degli Enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono 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.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare³) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
 - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Confisca del prezzo o del profitto del reato: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
 - Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 Le condizioni per l'esenzione della responsabilità

Il Decreto prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei soggetti apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;

- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ipotesi, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Gli elementi qualificanti del Modello di organizzazione e gestione di un Ente, ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, sono:

- (i) mappa delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- (ii) protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
- (iii) procedure finalizzate a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali tipicamente la creazione di fondi occulti;
- (iv) obblighi di informazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del Modello;

- (v) sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, al fine di garantirne l'efficace attuazione.

Il Modello consiste, pertanto, in un insieme di regole comportamentali e di principi di controllo volti alla prevenzione della realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto e a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge ed in una serie di meccanismi di segnalazione e comunicazione delle intervenute violazioni alle suddette regole e principi.

SEZIONE SECONDA

1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di FADEM s.r.l.

1.1 *L'attività e la struttura organizzativa di FADEM s.r.l.*

L'attività del Società consiste nella *realizzazione e nel montaggio di allestimenti navali presso terzi.*

1.2 *I presupposti del Modello*

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto anzitutto conto della normativa, delle prassi, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in FADEM s.r.l..

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, FADEM s.r.l. per sé e per ciascuna società del Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance
- Sistema dei poteri
- Sistema di controllo interno

1.2.1 *Il sistema di governance*

FADEM s.r.l. è governata secondo un sistema di governance tradizionale. In particolare, l'Organo amministrativo è rappresentato da un Amministratore Unico.

L'Organo **con Funzioni di Controllo** è attuato da un **Revisore legale, in composizione monocratica.**

La Società sottopone a revisione semestrale ed annuale i propri bilanci ed applica i principi contabili internazionali.

1.2.2 *Il sistema dei poteri*

Il sistema dei poteri di FADEM s.r.l. vede un accentramento in capo ai soci che coincidono con i soggetti apicali operativi di tali poteri.

Solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto di ciascuna società rappresentata.

I poteri sono di tipo institorio oppure concessi per mezzo di procura.

Tutti i soggetti apicali muniti di poteri sono, laddove applicabile, inquadrati con ruoli tali da attribuire loro l'autorità e la sostanziale e non unicamente formale possibilità di svolgere efficacemente ed efficientemente le attività demandate.

1.2.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di FADEM s.r.l. è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, normative interne che garantiscono il funzionamento della Società.

I controlli di primo livello sono disciplinati dalle procedure e sono eseguiti dai soggetti apicali o comunque la loro esecuzione è da questi verificata.

Il Controllo di Gestione e la Funzione di Internal Audit sono posizionati gerarchicamente in FADEM s.r.l. in un'Area appositamente separata per consentire la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

SPECIFICHE INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE DI REATI – validazione procedure.

Nell'ambito delle iniziative tese a prevenire qualsiasi forma di rischio, la FADEM s.r.l. adotta in maniera stabile le seguenti procedure:

a) rotazione dipendenti.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e alle specificità professionali, i dipendenti che svolgono funzioni con rapporti "esterni" saranno ruotati nelle funzioni ogni tre anni.

b) validazione atti.

Tutti gli atti, amministrativi o tecnici, di straordinario rilievo saranno validati (successivamente alla redazione dell'istruttore incaricato dall'azienda) da professionista esterno all'azienda. Solo all'esito della validazione, l'atto sarà sottoposto all'amministratore per la sottoscrizione.

c) Short list.

L'azienda istituirà una short list dei fornitori e dei professionisti di riferimento.

Per ottenere l'iscrizione nella prefata short list i soggetti interessati all'iscrizione dovranno fornire tutti gli elementi attestanti la propria professionalità e la moralità.

I predetti, inoltre, saranno portati a conoscenza dell'adozione delle procedure ex d.l.vo 231/2001 e s.m.i. da parte della Società.

d) Verifiche per i dipendenti.

Con cadenza biennale, tutti i dipendenti, titolari di funzioni a rischio, nonché i dirigenti dovranno confermare l'esistenza di tutti i requisiti di professionalità e di moralità necessari all'espletamento delle proprie funzioni.

1.3 La costruzione del Modello

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi delle attività della Società e dal suo sistema di governance.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della mappa delle attività a rischio cioè delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto. Questo ha generato la mappa dei reati e degli illeciti rilevanti (Allegato 2 – cfr. anche paragrafo 1.3.1) ed il Framework dei rischi di cui all'Allegato 3 (cfr. paragrafo 1.3.1).

Si è quindi provveduto all'elaborazione di un Codice Etico (Allegato 4 - cfr. anche paragrafo 1.3.2), di una tassonomia della normativa interna alla Società (Allegato 5) e nella predisposizione di Politiche, Procedure sottostanti e nel collegamento dei Processi operativi esistenti a queste ultime, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi alla strutturazione dell'Organismo di Vigilanza (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; con riferimento all'apparato sanzionatorio si è validato e dunque si è fatto riferimento a quello esistente, almeno per quanto riguarda i rapporti di lavoro dipendente; infine ci si è soffermati sulle modalità di diffusione del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo capitolo 4).

Il Modello è sottoposto ad Audit da parte della Funzione Internal Audit che riporta i risultati all'Organismo di Vigilanza come di seguito indicato.

I documenti di cui agli allegati sono sottoposti a continue revisioni.

1.3.1 La mappa dei reati e degli illeciti rilevanti e delle attività a rischio

La prima attività è consistita nell'individuazione di quali fattispecie penali sono applicabili come reati presupposto all'attività della Società (vd. Allegato 2). Per questa ragione si è ritenuto che alcuni reati ed illeciti presupposto (per es. in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato ...) non fossero riconducibili alla specifica attività svolta dalla Società e dunque non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della società. Per la loro prevenzione si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice di Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, gli agenti, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto della normativa.

L'individuazione delle fattispecie penali e degli illeciti è stata poi successivamente verificata nel concreto durante la mappatura delle attività a rischio. Questa ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista ai soggetti apicali, al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa di FADEM s.r.l., con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società e delle società della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i macro processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

E' stata così effettuata una mappatura di tutte le attività della Società, articolata sulla base delle società e delle ripartizioni organizzative e relative attività svolte da ciascuna unità organizzativa, con evidenza dello specifico profilo di rischio e del sistema di controlli esistente a prevenire i

comportamenti illeciti, individuando gli interventi di miglioramento necessari per superare le carenze riscontrate.

I risultati di tale attività sono riportati nel documento denominato “*Framework*” di cui all’Allegato 3, conformemente a quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01. Il Framework riporta le aree di attività aziendali individuate come a rischio, suddivise per grado, la descrizione analitica del rischio e la connessione ad uno o più gruppi di reati presupposto. Inoltre il Framework riporta anche il presidio di controllo, la sua descrizione e la connessione alla normativa interna. Infine il Framework riporta anche la periodicità delle verifiche sull’efficacia e l’efficienza dei controlli e l’ultimo risultato di tale verifica.

Il Framework si presta dunque ad un utilizzo dinamico in quanto dovrebbe costituire istante per istante la rappresentazione dell’esposizione al rischio del Società.

Il Framework alimenta anche la Tabella dei controlli gestita dalla Funzione Internal Audit, che riporta per ciascun controllo il legame alla Procedura di riferimento, la sua periodicità, le verifiche effettuate sulla sua efficacia ed efficienza, la periodicità delle verifiche ed il grado di rischio al quale è correlato.

1.3.2 Il Codice Etico

Per quanto concerne le norme etico-comportamentali, FADEM s.r.l. ha adottato un Codice Etico (Allegato 4), improntato alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 ed ispirato alla sana, trasparente e corretta gestione e integra tutta la normativa interna.

Il Codice Etico rende espliciti i fondamenti della cultura aziendale e i valori di riferimento del Società dai quali fa derivare regole concrete di comportamento verso tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Società stessa.: i clienti, i soci e i collaboratori in primo luogo, ma anche i fornitori, i partner commerciali, la comunità, i territori e l’ambiente in cui la Società opera.

1.3.3 Tassonomia della normativa interna al Società

L’analisi delle attività a rischio e del relativo sistema di controllo ha condotto alla riorganizzazione e rielaborazione della normativa interna, partendo dalla sua organizzazione. Di qui la Tassonomia della normativa interna ed unità organizzativa rilevante e la successiva gerarchizzazione della normativa

in Politiche, Procedure sottostanti richiamate nella Politica sovrastante, e Processi operativi richiamati nella Procedura sovrastante.

In particolare le Politiche contengono i riferimenti ai soggetti rilevanti ed i principi chiave ai quali si deve ispirare l'attività dell'Area alla quale la Politica afferisce, oltre che una descrizione dell'attività. Per ciascuna attività principale viene prevista una Procedura. Le Procedure descrivono le modalità di svolgimento delle attività, le relazioni tra i soggetti rilevanti coinvolti ed i presidi di controllo sul rispetto della procedura oppure i presidi di controllo specifici applicabili all'attività ed atti a ridurre a zero in maniera efficace ed efficiente il rischio inerente di una determinata attività di commissione o omissione di una norma penalmente rilevante. Le Procedure prevedono anche attività di controllo di cd. secondo e terzo livello, oppure i meccanismi di reporting e conservazione della documentazione utilizzata per l'esecuzione dei controlli.

Con riferimento alla natura dei controlli di primo livello, si è deciso che gli stessi siano essenzialmente di tipo documentale e classificatorio, dunque di tipo manuale. Altri controlli sono effettuati a campione.

Con riferimento alla natura dei controlli di terzo livello, questi strutturati essenzialmente su modalità "a campione" di tipo manuale.

Sottostanti ad una singola Procedura si posizionano i Processi operativi che descrivono singole fasi di svolgimento di una determinata attività con un livello molto alto di dettaglio.

La strutturazione della Tassonomia aziendale ed il contenuto della normativa interna è stata soggetta ad una pluralità di revisioni e discussioni con i singoli responsabili di Area.

2. L'Organismo di Vigilanza

2.1 *Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza*

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'adozione del Modello e all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso e che ne curi l'aggiornamento.

Tale Organismo di Vigilanza deve essere "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo", volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria nonché le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Quanto alla caratteristica dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo è necessario:

- che sia garantita all'Organismo di Vigilanza l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza sarà pertanto indirizzata all'Organo amministrativo e al Collegio Sindacale ;
- che il componente (o i suoi componenti) non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo di Vigilanza;
- che sia dotato di autonomia finanziaria.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'Organismo di Vigilanza sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida delle associazioni di categoria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'Organismo di Vigilanza a organi già esistenti. Del pari,

e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In assenza di riferimenti normativi, la concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.

In ottemperanza, quindi, a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, FADEM s.r.l. ha optato per una **composizione monocratica** dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera dell'Organo amministrativo di FADEM s.r.l. e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rinnovato al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'Organismo di Vigilanza dispone per assolvere le proprie funzioni e il compenso annuo spettante al componente dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

La nomina quale componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. La Società ha stabilito che il componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità analoghe a quelli previsti dalla normativa per gli esponenti aziendali di società quotate. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono attestare con apposita dichiarazione all'atto della nomina, l'assenza di cause di "ineleggibilità", cioè, e a titolo esemplificativo, di non essere stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti
8. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
9. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 - quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Inoltre non potrà ricoprire l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza i soggetti che risultano imputati per reati contro la pubblica amministrazione, associativi e/o comunque dolosi che prevedono una pena edittale superiore a cinque anni e di non essere sottoposti ad alcuna procedura concorsuale.

L'eventuale revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere deliberata dall'Organo amministrativo di FADEM s.r.l. e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui si venga a trovare successivamente alla sua nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.
3. rinviato a giudizio per uno dei reati contro la pubblica amministrazione, associativi e/o comunque dolosi che prevedono una pena edittale superiore a cinque anni;
4. essere sottoposti a procedura concorsuale.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 - quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

2.3 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6 del Decreto espressamente stabilisce che i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

1. Vigilare sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, e più precisamente dovrà, anche per il tramite della Funzione Internal Audit:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
 - definire le aree di attività a rischio avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ...), avvalendosi delle informazioni provenienti dalle unità organizzative competenti.
2. Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello.
3. Effettuare proposte di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative e di monitoraggio della loro realizzazione. In particolare dovrà:
- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;

- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo amministrativo di FADEM s.r.l.:
 - le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
 - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ...);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture e uffici di FADEM s.r.l. e di qualunque società del Gruppo e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente del supporto di alcune strutture aziendali ed in primis dell'Area Controlli – Funzione Internal Audit istituzionalmente dotata di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

Relativamente infine alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Medico competente) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dall' Amministratore, che dovrà consentire all'Organismo di Vigilanza di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'Organismo di Vigilanza provvederà ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

Le sedute dell'Organismo di Vigilanza sono oggetto di verbalizzazione e trascrizione sull'apposito libro vidimato da Notaio.

2.4 I meccanismi di segnalazione e informazione all'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*”.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'Organismo di Vigilanza deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

L'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza si concretizza attraverso:

- Flussi informativi periodici: informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dalla normativa interna e trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle singole Aree e Funzioni aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'Organismo di Vigilanza medesimo.

Le Aree coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

- Segnalazioni occasionali: informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti anche da terzi, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate da FADEM s.r.l. per se stessa e per le società del Gruppo nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

- Segnalazioni anche anonime previste dal D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023.

Relativamente alle dette segnalazioni (cd. whistleblowing) l'Organismo di Vigilanza, gestore unico della relativa piattaforma informatica, garantirà il rispetto del divieto di ripercussioni nei confronti del segnalante e le eventuali attività di formazione necessaria connessa

Oltre a tali segnalazioni, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- Per il tramite del Funzionario della Società all'uopo delegato, le informazioni concernenti:
 - provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per il Società;
 - provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero della Salute, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione;
 - richieste di assistenza legale inoltrate a FADEM s.r.l. dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
 - dalla Funzione Internal Audit, il programma annuale di Audit, le variazioni intervenute nella documentazione interna, l'esito delle attività di verifica svolte nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.
 - Le segnalazioni pervenute
- Per il tramite sempre della Funzione Internal Audit:
 - i rapporti (RCSA) predisposti dai responsabili delle Funzioni che svolgono le attività di controllo di primo livello
 - le relazioni trimestrali della Funzione Internal Audit relativamente alle verifiche svolte, le principali risultanze, le azioni riparatrici poste in essere dalle strutture aziendali interessate, nonché agli ulteriori interventi di controllo in programma nel trimestre successivo, in linea con il piano annuale di Audit;
- Per il tramite del Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 o dal Responsabile della funzione HR:

- le relazioni annuali con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed ai controlli effettuati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- informazioni relative all'accadimento di incidenti che hanno provocato il decesso o lesioni gravi o gravissime di personale;
- informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione;
- informazioni riguardanti le eventuali modifiche al Documento di Valutazione dei Rischi;
- informazioni riguardanti le violazioni da parte delle funzioni preposte (accertate internamente o ad opera di autorità competenti), relative ad adempimenti richiesti dalla normativa in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e relative azioni correttive intraprese.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta e non anonima, attraverso canali informativi "dedicati" che saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione.

L'Organismo di Vigilanza agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'Organismo di Vigilanza 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/o cartaceo, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa sulla *privacy*. L'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

2.5 I meccanismi di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all' Amministratore di FADEM s.r.l. per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello, che ha ad oggetto:

- le attività e le verifiche svolte nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse;
- le segnalazioni ricevute;
- le sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti aziendali competenti;
- gli interventi correttivi e migliorativi del Modello pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere di essere sentito dall' Amministratore di FADEM s.r.l. ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. Del pari, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni all'Amministratore.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza altresì ha il potere ed il diritto di interloquire direttamente con il Collegio Sindacale.

3. Il sistema disciplinare

3.1. PRINCIPI GENERALI

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello organizzativo e per una proficua azione di controllo dell'OdV, gli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231 prevedono

la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute.

Lo scopo del suddetto sistema sanzionatorio è di garantire l'effettività del Modello organizzativo di FADEM s.r.l.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello organizzativo e nel Codice di Condotta ad esso allegato e prescinde, dunque, dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali avviati dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231.

In considerazione dell'autonomia delle regole di condotta indicate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta, la valutazione dei comportamenti in contrasto con dette regole potrà, dunque, non coincidere con la determinazione del giudice in sede penale.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

3.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà tenere conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali, salvo quanto meglio precisato per i dipendenti dal vigente Regolamento Disciplinare (documento redatto dalla società ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori: c.d. codice disciplinare):

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

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

Il Modello organizzativo il cui mancato rispetto si intende sanzionare, viene comunicato a tutti i dipendenti secondo le modalità già indicate.

Il Regolamento Disciplinare aziendale risulta affisso permanentemente in luoghi dell'azienda accessibili a tutti.

Agli altri soggetti destinatari il Modello organizzativo il cui mancato rispetto si intende sanzionare viene comunicato secondo le modalità già indicate.

Le sanzioni per le violazioni commesse sono adottate dagli organi che risultano competenti alla luce delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni della società.

In particolare, le sanzioni nei confronti dei dipendenti verranno irrogate dall'Organo amministrativo con propria formale decisione nel rispetto delle deleghe in essere.

Ogni violazione del Modello organizzativo e/o del Codice di Condotta dovrà essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione spetta a tutti i destinatari del presente Sistema sanzionatorio.

3.3 *AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DI APPLICAZIONE*

Sono soggetti al presente Sistema sanzionatorio tutti i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori, consulenti e fornitori nonché tutti coloro che, a qualunque titolo, entrino in rapporto con la società e, per tale ragione, siano obbligati all'osservanza del Modello organizzativo e del presente Codice di Condotta.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale e di tutti gli altri soggetti potenziali destinatari del piano che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello organizzativo: sia nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato contemplata nel D. Lgs. 231, sia nel caso in cui il comportamento, pur non integrando reato, sia diretto in modo univoco alla sua commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello organizzativo e nel Codice di Condotta;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle procedure;

violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'OdV.

3.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

La violazione delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di Condotta potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno quelle individuate nel Regolamento Disciplinare e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dal CCNL.

Ciò premesso, si indicano qui di seguito le sanzioni per la violazione delle regole indicate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico:

- Ammonizione verbale o scritta: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione a quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati, al lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nel compimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Multa: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione a quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati, al lavoratore che sia recidivo nelle violazioni che potrebbero dar luogo alla ammonizione verbale.
- Sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione a quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati, al lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nel compimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello – arrechi danno alla società o esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo.
- Licenziamento con preavviso: si applica al lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal Modello o nello svolgimento di attività nelle aree a rischio - adotti un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001.
- Licenziamento senza preavviso - si applica al lavoratore che, nel compiere delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello organizzativo o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico di FADEM di misure previste dal D.Lgs 231; dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le previsioni previste in materia dal CCNL e relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni ai sensi della legge 300/1970 e succ. mod..

3.5. Le Misure disciplinari nei confronti dei dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice Etico da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari nel rispetto del CCNL ad essi applicato.

La ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello organizzativo e del Codice Etico da parte del dirigente, ovvero il comportamento non conforme alle prescrizioni contenute in detti elaborati che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs 231/01, potrà giustificare anche il suo licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231 - a seguito della condotta censurata.

Per i dirigenti della società, costituirà violazione del Modello organizzativo anche il mancato rispetto dell'obbligo di direzione e vigilanza sui sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello organizzativo.

3.6 Le sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale (monocratico o collegiale), l'Organismo di Vigilanza invierà immediatamente una relazione scritta all' Amministratore ed al Collegio Sindacale medesimo, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari ed assumerà, di concerto con l'Amministratore, gli opportuni provvedimenti, tra cui la convocazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2407 c.c. per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Resta salvo in ogni caso il diritto di FADEM s.r.l. ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Sindaco.

3.7 Le sanzioni nei confronti degli agenti, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali

I contratti stipulati da FADEM s.r.l. con agenti, fornitori, consulenti, collaboratori, partner commerciali o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato contengono apposita clausola che impegna il contraente ad attenersi ai principi del D.Lgs. 231/2001 nonché alle regole di comportamento declinate nel Codice di Etico adottato da FADEM s.r.l..

Nel caso si tratti di soggetto straniero o operante all'estero, è previsto il rispetto della normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo a FADEM s.r.l..

Il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali è di competenza dell'Area Amministrativa di FADEM.

4. La diffusione del Modello

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di FADEM s.r.l. garantire verso tutti i Destinatari nonché verso gli agenti che operano per le società della Società una corretta conoscenza e divulgazione delle regole del Codice Etico ivi contenute. Tutto il personale dipendente della Società, nonché i dirigenti, gli amministratori, gli agenti, i partner, i fornitori, i consulenti ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali ciascuna società ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di coloro le cui attività sono state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse della Società, nonché verso quelle ancora da inserire. A tale proposito il Società ha definito un piano di comunicazione e un piano di formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

Tali piani sono gestiti dall'Area Human Resources di FADEM in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

4.1 Il piano di comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Destinatari attraverso l'invio di una lettera/ di una e-mail a firma dell' Amministratore di FADEM.

Il Modello è pubblicato in elettronico nella intranet aziendale e sul sito web.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello, nonché copia cartacea dello stesso e dei suoi allegati, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno tempestivamente comunicate ai Destinatari attraverso i canali informativi ufficiali.

4.2 Il piano di formazione

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Area Human Resources e dall'Area Controlli in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Si prevedono interventi diversificati in ragione del ruolo e della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

Pertanto, si prevedono momenti formativi sviluppati secondo un approccio modulare, ed in particolare:

- Corso generale per i dirigenti e per il personale che opera nelle aree di rischio: da svilupparsi mediante una specifica sessione in aula in cui verranno affrontati i seguenti temi:
 - introduzione alla normativa: il personale verrà reso edotto delle conseguenze, in capo alla Società, derivanti dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche dei reati e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
 - illustrazione delle singole componenti del Modello: saranno approfonditi i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico nonché il ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare. Inoltre

saranno illustrati i principi comportamentali e di controllo a prevenzione dei principali reati presupposto specifici per la Società.

- Corsi di approfondimento: saranno organizzati in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza degli incontri mirati con i responsabili delle singole aree di rischio al fine di illustrare i principi comportamentali e di controllo declinati nelle singole misure normative interne, a prevenzione e presidio delle singole attività aziendali ritenute a rischio di commissione dei reati presupposto.

Per tutti i neo-assunti sarà prevista la partecipazione ad uno dei citati programmi di formazione 231, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità degli stessi, al fine di assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La partecipazione ai momenti formativi è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei partecipanti.

L'Area Human Resources di FADEM s.r.l. in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

5. L'aggiornamento del Modello

L'efficacia e la concretezza del Modello viene valutata anche con riferimento alla dinamicità dello stesso, ovvero alla capacità di seguire i cambiamenti organizzativi della Società e del contesto normativo di riferimento. Ciò determina la necessità di procedere, da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad una costante attività di aggiornamento del Modello.

FADEM s.r.l. attribuisce all' Amministratore il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;

- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

La modifica e l'integrazione della normativa aziendale non costituisce modifica al Modello. L'eventuale previsione di nuove Politiche o Procedure sarà riportata nella Tassonomia, il cui aggiornamento sarà considerato aggiornamento dell'Allegato 5 al Modello.

ALLEGATI

- 1. Struttura del Società ed organigramma**
- 2. I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 in relazione alle attività di FADEM s.r.l..**
- 3. La mappatura del rischio.**
- 4. Il Codice Etico.**
- 5. La tassonomia della normativa interna al Società.**