



MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

PARTE GENERALE

Adottato ai sensi
del D. Lgs 231/2001

Revisione	Data	Redazione	Verifica	Approvazione	Note
0	__. __.2026	consulente	DG	Amm	Prima emissione

Sommario

PREMESSA	4
1LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	6
1.1Decreto Legislativo n. 231/2001.....	6
1.2Reati presupposto	7
1.3Soggetti responsabili dei reati presupposto.....	7
1.4Interesse o vantaggio dell'ente	8
1.5Reati commessi all'estero.....	9
1.6Esclusione della responsabilità amministrativa	9
1.7Il sistema sanzionatorio.....	11
1.7.1 Le sanzioni pecuniarie	12
1.7.2 Le sanzioni interdittive	13
1.7.3 La confisca	14
1.7.4 La pubblicazione della sentenza di condanna	15
2MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIDA S.r.l.....	15
2.1Operatività, politica e oggetto sociale.....	17
2.2Struttura organizzativa – Deleghe e procure	18
2.3Destinatari del modello organizzativo.....	18
2.4Risorse finanziarie	19
3INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.....	19
3.1Procedimento di individuazione e valutazione dei rischi di reato	20
4CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	23
5SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
5.1Premessa	24
5.2L'esercizio del potere disciplinare e il procedimento.....	25
5.3Sanzioni e misure disciplinari	27
5.3.1.Sanzioni e misure disciplinari per inosservanze da parte degli Amministratori	27
5.3.2. Sanzioni e misure disciplinari nei confronti dei dipendenti	27
5.3.3.Sanzioni e misure disciplinari nei confronti dei consulenti, collaboratori e lavoratori autonomi .	30
5.3.4.Sanzioni nei confronti di fornitori, appaltatori, partner commerciali e altri soggetti contrattualmente legati alla Società	30
5.4Sanzioni whistleblowing	31
6ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV).....	31

6.1Requisiti e composizione	31
6.2Funzioni e poteri.....	34
6.3Flussi informativi verso il vertice societario	35
6.4Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	36
6.5Modalità di convocazione e tenuta delle riunioni dell'OdV	37
7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	38
7.1. Formazione del personale	38
7.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner	38
8. WHISTLEBLOWING	39

PREMESSA

FIDA S.r.l. (di seguito anche “Società” o “FIDA”), al fine di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito anche “MOG” o “Modello”) in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo 231/2001 (in seguito “D. Lgs. 231/01” o il “Decreto”) e delle Linee Guida emanate da Confindustria nella loro versione più recente.

L’adozione di tale Modello avviene, da un lato, al fine di determinare piena consapevolezza presso soci, amministratori, dipendenti e collaboratori delle disposizioni e delle relative conseguenze della violazione del D. Lgs. 231/01; dall’altro, per prevenire la commissione - o reagire tempestivamente al verificarsi - dei reati indicati nel citato decreto attraverso i principi e i protocolli identificati nel Modello e all’attività di vigilanza istituita.

Il Modello può essere definito come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, responsabilità e poteri, funzionale alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio dei processi sensibili al fine di prevenire, all’interno di tali processi, la commissione, o il mero tentativo di commissione, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In relazione alla natura ed alla dimensione dell’organizzazione nonché del tipo di attività svolta, la Società FIDA ha previsto misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente ogni prevedibile situazione di rischio.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, il MOG individua le attività in cui è maggiore il rischio di commissione di reati, prevede principi e protocolli diretti a programmare le determinazioni dell’ente, individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie per la prevenzione degli illeciti, indica gli obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza (che ne attesta la regolare attuazione) e precisa il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle norme in esso indicate.

Il Modello 231 è approvato dall’organo dirigente di FIDA (Amministratore Unico), cui è attribuita anche la responsabilità di dare attuazione del Modello 231 medesimo, mentre le disposizioni aziendali strumentali all’attuazione sono emanate dalle funzioni aziendali competenti per ciascuna area interessata.

Per quanto attiene il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, è compito del Datore di Lavoro dotare la struttura delle misure di prevenzione e delle procedure operative necessarie, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Infine, il compito di vigilare sull'adeguatezza, efficacia e rispetto del MOG, in conformità alla normativa di riferimento, è attribuito all'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale descrive i contenuti della normativa dettata dal D. Lgs. 231/2001, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa e di governance della Società e le attività svolte per la creazione, la diffusione e l'aggiornamento del Modello; è inserito all'interno del documento, in apposita sezione, anche il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione del MOG.

La Parte Speciale contiene i presidi, ovvero l'insieme di protocolli, regole e principi di controllo e di comportamento, ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico completa il set documentale adottato in applicazione della normativa di riferimento e deve intendersi parte integrante del sistema di prevenzione dei reati, e, di conseguenza, del presente Modello.

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

1.1 Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della legge 29.9.2000 n. 300, disciplina, in conformità con le disposizioni europee in materia, la "responsabilità amministrativa da reato" per le persone giuridiche. In sostanza il D.Lgs n. 231/2001 è responsabile dell'introduzione nell'ordinamento italiano della responsabilità degli Enti per fatti-reato commessi nell'esercizio della loro attività tipica.

Si tratta di una responsabilità ibrida tra la responsabilità penale (tipica della persona fisica) e la responsabilità da illecito amministrativo, che viene descritta come «*un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo*» già nella Relazione al D. Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica, così congegnata, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Il D. Lgs. 231/2001 fornisce, quindi, un complesso organico di norme che individuano i principi generali, i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa, i reati rilevanti, i casi di esonero e le sanzioni.

Le disposizioni previste dal Decreto si applicano agli enti dotati di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica; non si applicano, invece, allo Stato e agli Enti Pubblici Territoriali nonché agli altri enti pubblici non economici che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'applicazione della normativa è demandata al Tribunale Penale Ordinario competente a giudicare l'autore del fatto/reato, sicché, nel medesimo procedimento penale (e secondo le norme del relativo Codice di procedura), il giudice, a fronte di una specifica imputazione, è chiamato ad accertare sia la sussistenza della responsabilità penale a carico della persona fisica che la sussistenza della responsabilità amministrativa a carico dell'ente, con l'applicazione delle rispettive sanzioni.

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella dell'autore materiale del reato e sussiste anche se quest'ultimo non è stato identificato o non è imputabile o se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D. Lgs. 231/01).

È previsto un articolato sistema sanzionatorio, che stabilisce sanzioni apposite, che verranno analizzate in seguito.

I presupposti per la sussistenza della responsabilità dell'ente, espressamente previsti dall'art. 5, sono i seguenti:

- 1) la commissione di uno dei reati espressamente indicati nel decreto (**reato presupposto**);
- 2) il rapporto qualificato tra autore materiale del fatto illecito ed ente;
- 3) l'interesse e/o vantaggio che l'ente trae dalla commissione della condotta illecita.

Per il requisito soggettivo, non è necessario il dolo, ma è sufficiente una "colpa da organizzazione", integrata dal non avere predisposto un idoneo sistema di regole e controlli volto a impedire la commissione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

1.2 Reati presupposto

La responsabilità amministrativa non ha portata generale, cioè non riguarda tutti i reati, ma sorge esclusivamente in ragione della commissione di una delle ipotesi di reato espressamente indicate dal D. Lgs. n. 231/2001, o da altra norma che espressamente la preveda richiamando l'applicazione di tale decreto.

Attualmente le ipotesi di reato da cui può derivare la responsabilità a carico dell'ente sono quelle tassativamente ricomprese nell' "Elenco dei reati presupposto della responsabilità ex D. Lgs. n. 231/2001" (allegato 1 al MOG).

1.3 Soggetti responsabili dei reati presupposto

L'Art. 5 del Decreto individua i potenziali responsabili dei reati presupposto, cioè i soggetti che con il loro comportamento possono determinare l'insorgere della responsabilità amministrativa dell'ente. Tali soggetti sono indicati in funzione del particolare rapporto che intrattengono con l'ente, come di seguito specificato:

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

La normativa prevede, dunque, che l'ente risponda sia dei reati commessi dagli apicali sia dei reati commessi dai sottoposti.

È opportuno precisare che l'attribuzione della posizione di apicale (di cui alla lettera a) non si limita alla qualifica o all'inquadramento formale, applicandosi anche a coloro che "in fatto" rivestano funzioni di gestione e di controllo dell'ente, anche di una sola unità produttiva, a prescindere dalla specifica investitura.

1.4 Interesse o vantaggio dell'ente

Affinché sussista responsabilità amministrativa, il soggetto attivo del reato deve aver agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I due concetti devono essere intesi disgiuntamente: all'**interesse** viene riconosciuta una valenza soggettiva, riferita, cioè, alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve aver agito avendo come fine quello di realizzare uno specifico interesse dell'ente, mentre al **vantaggio** si attribuisce una valenza oggettiva, riferita in concreto ai risultati della condotta dell'autore materiale del reato.

L'interesse è dunque la finalizzazione del reato all'acquisizione di un'utilità per l'ente, anche se di natura non necessariamente economica; la sua sussistenza viene valutata "ex ante" rispetto alla commissione del reato.

Il vantaggio è invece il beneficio oggettivamente derivato all'ente dalla commissione del reato, di qualunque natura esso sia (es: acquisizione di clientela, risparmio di spesa), pertanto viene verificato "ex post".

Qualora manchi completamente l'interesse o il vantaggio dell'ente e il soggetto qualificato abbia agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, la responsabilità non potrà essere attribuita anche alla Società, bensì rimarrà in capo unicamente all'autore del reato.

L'articolo 12, primo comma, lettera a), prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria nell'eventualità in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove invece risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile una diminuzione della sanzione stessa, sempre che l'ente non abbia tratto vantaggio (minimo) dalla commissione dell'illecito.

1.5 Reati commessi all'estero

Il D. Lgs. n. 231/2001 estende la responsabilità dell'ente anche agli illeciti penalmente rilevanti posti in essere al di fuori del territorio nazionale: l'art. 4 prevede, in particolare, che gli enti con sede nello stato italiano possano rispondere anche dei reati commessi all'estero.

Pertanto, la commissione di reati all'estero potrà essere perseguita nei confronti dell'ente nel caso in cui: sarà perseguibile per i reati commessi oltre il confine nazionale qualora:

- questi abbia la propria sede principale nel territorio italiano,
- non siano già stati avviati procedimenti contro di esso dallo Stato estero in cui si è verificato il reato,
- sussistano le condizioni di procedibilità prevista dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale.

Una categoria strettamente connessa alle problematiche relative ai reati commessi all'estero è quella del c.d. "reato transnazionale", prevista per diverse fattispecie di reati presupposto.

1.6 Esclusione della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono espressamente l'esenzione dalla responsabilità amministrativa nei confronti dell'Ente che sia dotato di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

L'adeguata predisposizione di efficaci modelli di organizzazione aziendale rappresenta pertanto il solo ed unico strumento in grado di eliminare la "colpa" dell'Ente, in quanto capace di prevenire la commissione di reati.

Nel caso in cui il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale, l'ente potrà andare esente da responsabilità solo dimostrando che, già prima della commissione del Reato:

- a) l'Ente aveva **adottato ed efficacemente attuato** un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello commesso;
- b) all'interno dell'ente era stato istituito un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo (il cd. Organismo di Vigilanza) incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento;

- c) i soggetti che hanno commesso il Reato hanno eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- d) non sono ravvisabili omissioni o attenzione insufficiente nell'espletamento dell'incarico di vigilanza affidato all'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione e concreta attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, attribuisce, inoltre, benefici nei seguenti casi:

- se adottato in seguito alla commissione del Reato (purché prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), potrà determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e l'esclusione delle sanzioni interdittive;
- se adottato in seguito all'applicazione di una misura cautelare, potrà comportarne la sospensione a norma dell'art. 49 del Decreto;
- se adottato in seguito alla sentenza di condanna, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, potrà comportare la conversione della sanzione amministrativa interdittiva in sanzione pecuniaria.

Per quanto concerne l'idoneità ed adeguatezza del singolo Modello, esso deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il modello rispetta i requisiti di legge di cui all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, quando lo stesso prevede a:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per quanto concerne l'efficace attuazione del MOG, la stessa può affermarsi quando:

- a) il Modello è sottoposto a verifiche periodiche e, nel caso in cui si sorga la necessità di adeguamento in ragione di cambiamenti organizzativi o dell'avvio di nuove attività o vengano rilevate violazioni, tempestivamente modificato;
- b) è presente un sistema disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle previsioni del MOG.

Se il reato verificatosi è attribuibile alla condotta di un soggetto sottoposto, la responsabilità dell'Ente sussiste solo se la commissione dell'illecito è stata possibile grazie all'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: l'adozione del Modello costituisce una presunzione a favore dell'ente e pertanto, in un eventuale procedimento penale, l'accusa dovrà dimostrare la mancata applicazione del modello per accertare la responsabilità.

Nel caso di commissione di reato da parte di un apicale, nel procedimento penale spetta, invece, all'ente medesimo provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1 del Decreto.

1.7 Il sistema sanzionatorio

Il Decreto stabilisce un articolato sistema di sanzioni applicabili all'Ente responsabile della commissione di un reato. Tale sistema prevede quattro tipologie di sanzioni che potranno essere irrogate in caso di condanna definitiva:

- Sanzioni amministrative pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca
- Pubblicazione della sentenza

La sanzione amministrativa pecuniaria è sempre irrogata ex articolo 10 comma 1 D. Lgs. 231/2001; le sanzioni interdittive, invece, si applicano relativamente agli illeciti per i quali sono espressamente previste e solo in caso di reiterazione degli illeciti o nel caso in cui *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione*

quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”.

1.7.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria (art. 10 D. Lgs. 231/2001), rappresenta la sanzione principale del sistema 231.

La determinazione del “*quantum*” delle sanzioni è effettuata per quote, grazie ad un sistema assimilabile a quello dei minimi e massimi edittali che caratterizza il sistema sanzionatorio penale.

Per ciascuna fattispecie presupposto è indicato (in astratto) un numero minimo e massimo di quote; il giudice, accertata la responsabilità dell’ente per un determinato reato, applicherà la sanzione tra il minimo ed il massimo con riferimento al caso concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

L’importo della quota viene parametrato alle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, così che possa essere garantita un’equilibrata efficacia sanzionatoria. In base al D. Lgs. n. 231/2001:

- l’importo di una quota non può essere né inferiore a € 258 né superiore a € 1.549;
- la sanzione pecuniaria non può essere irrogata per un numero di quote inferiore a cento né superiore a mille;
- nel caso in cui l’autore del fatto abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ha ricavato un vantaggio minimo e nel caso in cui il danno cagionato sia di particolare tenuità, il valore della quota è sempre di € 103;

L’art. 12 del medesimo Decreto prevede una serie di casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- a) la sanzione è ridotta di 1/2 e comunque non è superiore a € 103.291,38 se:
 - l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- b) la sanzione è ridotta da 1/3 a 1/2 se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) la sanzione è ridotta da 1/2 ai 2/3 se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ricorrono congiuntamente le condizioni di cui al punto b).

Infine, è opportuno precisare che recenti aggiornamenti al D. Lgs. 231/2001 hanno inserito, relativamente alla commissione di alcune fattispecie, sanzioni che vengono calcolate in percentuale sul fatturato.

1.7.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono previste all'art. 9 e disciplinate dagli artt. 13 e ss. Esse costituiscono una forma di pena particolarmente gravosa per l'ente, poiché possono limitarne l'attività, fino a paralizzarla.

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs 231/2001 sono:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate soli ai casi di maggiore gravità e in cui ciò sia espressamente previsto, allorché ricorrano le specifiche condizioni per le quali è necessaria una ulteriore ed apposita valutazione da parte del Giudice.

Tali condizioni sono le seguenti:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando la commissione del reato è stata determinata od agevolata da gravi carenze organizzative;
- la commissione degli illeciti è reiterata.

Non è possibile applicare le sanzioni interdittive nel caso in cui il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore del reato o di terzi e l'Ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.

Inoltre, l'applicazione delle sanzioni interdittive ex art. 17 è esclusa nel caso in cui l'Ente ha provveduto ad attuare condotte riparatorie, ovvero:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato oppure si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e attuando modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia messo a disposizione il profitto del reato ai fini della confisca.

Le sanzioni in oggetto sono normalmente temporanee ed hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni. La loro scelta e commisurazione è rimessa al Giudice secondo i medesimi criteri indicati per la comminazione delle sanzioni pecuniarie e tenendo conto dell'idoneità delle sanzioni a prevenire gli illeciti. L'interdizione dall'esercizio dell'attività ha carattere residuale e si applica solo quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

L'interdizione definitiva può essere disposta solo allorché l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea all'esercizio dell'attività. Altrettanto vale per il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività, il Giudice, quando l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero l'interruzione comporti gravi conseguenze economiche a livello occupazionale, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

La disposizione delle misure interdittive è possibile anche in via cautelare.

1.7.3 La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, disciplinata dall'art. 19, è sempre disposta con la sentenza di condanna, esclusa la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi in buona fede.

La confisca è prevista sia nella sua forma tradizionale, che ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, sia nella forma per equivalente, avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equiparato al prezzo.

Con riferimento alle misure cautelari, la confisca può essere preceduta dal sequestro preventivo, che potrebbe essere disposto dal Giudice delle Indagini Preliminari in considerazione della concreta fondatezza dell'accusa ed in presenza di gravi indizi di responsabilità dell'Ente.

1.7.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 del Decreto prevede che venga disposta come pena accessoria la pubblicazione della sentenza di condanna allorché all'Ente sia stata applicata una sanzione interdittiva.

2 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIDA S.r.l.

FIDA ha deciso di adottare il presente Modello per confermare il suo impegno nella creazione e nel mantenimento di una governance basata sui più alti standard etici. L'organizzazione riconosce inoltre l'importanza di un sistema di controllo interno efficace per prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In ottemperanza alle Linee Guida adottate dalle associazioni di categoria ed alle migliori pratiche applicative del D. Lgs 231/2001, FIDA ha costruito il proprio modello ispirandosi a tre principi fondamentali:

- Tutte le operazioni e le transazioni devono essere verificabili, tracciate, documentate, coerenti e congrue;
- Nessun soggetto ha potere di gestire autonomamente un intero processo (la separazione dei compiti e dei livelli autorizzativi è la principale garanzia di un corretto ed efficace processo decisionale);
- Tutti i controlli svolti devono essere documentati.

Inoltre, il rispetto delle linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, nella loro versione più recente, richiede che il Modello venga predisposto attraverso:

1. l'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/01;

2. la predisposizione di un sistema di controllo capace di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti del sistema di controllo aziendale recepiscono i principi fondamentali sopra illustrati e pertanto, complessivamente intese, prevedono:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- la concreta applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
- un set regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- la documentazione dei controlli;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- l'individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.

Stante l'importanza del rispetto dei principi fondamentali e in considerazione del fine prevenzionistico dell'adozione di tale Modello, FIDA richiede a tutti i destinatari del presente documento di adeguarsi a quanto ivi indicato.

In concreto, le concotte di tutti coloro che operano per la Società devono ispirarsi ai valori e principi illustrati nel Codice Etico (quali il rispetto dell'etica, dell'integrità, dell'onesta e dell'imparzialità, della cooperazione leale) e devono essere orientate dal contenuto del MOG.

L'adozione, l'attuazione concreta ed efficace e l'aggiornamento periodico del Modello consentiranno alla Società di:

- ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 che risultino connessi con l'attività aziendale;
- migliorare l'organizzazione aziendale;
- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, specificando che dalla sua violazione discendono severe sanzioni disciplinari;
- censurare concretamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, attraverso l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare -alla Società e indirettamente a tutti gli Stakeholders - dall'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;

- attuare un costante controllo sulle attività aziendali che consenta di intervenire tempestivamente allorché si manifestino profili di rischio.

2.1 Operatività, politica e oggetto sociale

FIDA SRL, fondata nel 1969, si è affermata come una delle realtà di riferimento in Italia e all'estero per la progettazione, produzione e installazione di impianti industriali avanzati. L'azienda si occupa in particolare di sistemi per l'aspirazione di sfridi, polveri, fumi e nebbie oleose nelle lavorazioni industriali, offrendo soluzioni complete che includono filtri a maniche, ventilatori, silos di stoccaggio, sistemi di estrazione, trasporti pneumatici, triturazione, raffinazione, recupero energetico, deodorazione e depurazione fumi.

La Società realizza inoltre apparecchiature accessorie per impianti di produzione di pellet, trattamento rifiuti, settori della meccanica e fonderia, oltre a sistemi per l'abbattimento delle polveri di inerti.

Tutti gli impianti sono progettati per garantire i più elevati standard di sicurezza e affidabilità, nel pieno rispetto delle direttive comunitarie sulle macchine e della normativa Atex relativa alle atmosfere potenzialmente esplosive.

È esclusa qualsivoglia attività finanziaria ed ogni altra attività per cui sia necessaria specifica autorizzazione e che sia diversa da quelle sopra indicate.

Mission

Da oltre quarant'anni, la missione di FIDA è migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e dell'aria che viene respirata all'interno di stabilimenti produttivi.

L'azienda si distingue per l'elevata professionalità e per la capacità di analizzare in modo approfondito le esigenze specifiche di ciascun cliente, sviluppando soluzioni "su misura" per ogni richiesta. La progettazione viene affidata a uno staff di tecnici esperti, costantemente aggiornati sulle ultime normative in tema di risparmio energetico, emissioni atmosferiche e sicurezza negli ambienti di lavoro.

La produzione, organizzata su commessa personalizzata, garantisce flessibilità e tempestività, mentre il montaggio degli impianti è eseguito da tecnici specializzati con una lunga esperienza nel settore. FIDA assicura inoltre un servizio di assistenza post-vendita efficiente e rapido, capace di intervenire prontamente per soddisfare ogni esigenza imprevista della clientela.

Certificazioni

A testimonianza dell'impegno verso la qualità e la conformità normativa, FIDA Impianti ha conseguito la certificazione EN 1090-1, relativa alle Strutture Metalliche per il controllo della produzione in fabbrica (FPC).

2.2 Struttura organizzativa - Deleghe e procure

FIDA è costituita in forma di società a responsabilità limitata. La compagine sociale è formata da 4 soci, tre dei quali sono persone fisiche, mentre il quarto è una società. L'amministrazione è conferita ad un Amministratore unico. È presente, inoltre, un Collegio Sindacale.

La rappresentanza legale, sia attiva che passiva, di fronte a terzi e in giudizio, è attribuita all'Amministratore unico, che è titolare di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e, all'occorrenza, può nominare direttori, vicedirettori e procuratori, conferendo in parte i suoi poteri e attribuendo la relativa rappresentanza sociale connessa.

Possono, altresì, essere nominati procuratori speciali per singoli atti o per singole categorie di atti, e possono essere attribuite deleghe "ad hoc" per l'esecuzione di operazioni determinate.

I nominativi e le qualifiche dei soggetti che compongono l'organizzazione i dettagli circa la struttura organizzativa, i ruoli, le funzioni e le responsabilità che la caratterizzano sono riportati nelle revisioni vigenti dello Statuto societario, della Visura Camerale, dell'Organigramma aggiornato. I documenti attestanti specifiche deleghe sono debitamente conservati e disponibili per la consultazione e la verifica da parte di tutti gli interessati.

2.3 Destinatari del modello organizzativo

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti i soggetti facenti parte di FIDA o ad essa riconducibili: i lavoratori dipendenti - a prescindere dalla tipologia di contratto, anche a termine -, la direzione, l'amministratore, i soci; sono altresì destinatari del Modello i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti (collettivamente, "Collaboratori Esterni") nonché tutti i partner commerciali ("Partner") che operano attivamente a supporto nello svolgimento delle attività sensibili.

Sono inoltre destinatari del presente Modello Organizzativo tutti i fornitori e gli altri soggetti contrattualmente legati a FIDA, ed ogni altro soggetto, avente natura privata o pubblica, che a qualsiasi titolo instaura, in via diretta o indiretta, stabile o temporanea, rapporti e relazioni di collaborazione, o che opera in nome, per conto e nell'interesse della Società.

2.4 Risorse finanziarie

In ottemperanza all'art. 6 comma 2 del D. Lgs. n. 231/2011 che prevede alla lettera c) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, il budget per la gestione del Modello Organizzativo viene deliberato contestualmente all'approvazione e alla revisione del Modello da parte dell'Amministratore unico, e rinnovato ad ogni variazione del Modello, dietro proposta dell'Organismo di Vigilanza medesimo, con cadenza periodica.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Inoltre, il processo decisionale relativo a ciascuna voce di spesa deve essere sempre verificabile "ex post".

3 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Per soddisfare il requisito dell'art. 6, comma 2, lett. a) viene posta in essere l'analisi del contesto aziendale al fine di individuare le attività nell'ambito delle quali è (astrattamente) possibile che vengano commesse le fattispecie penalmente rilevanti, vale a dire le **aree di rischio**.

L'indagine è stata effettuata con l'ulteriore fine di predisporre un sistema adeguato di prevenzione e gestione degli eventuali rischi di reato.

Si è pertanto proceduto:

- ad identificare le aree di macro-operatività in merito ai processi sensibili;
- ad individuare tutti i soggetti coinvolti ed i loro rispettivi poteri e responsabilità;
- a valutare il sistema delle procedure e delle deleghe in essere;
- a rilevare i reati la cui commissione risulta essere più probabile;
- a stimare la frequenza con la quale possono presentarsi le occasioni di reato;

- a stimare la probabilità della commissione degli illeciti in relazione al nesso con l'attività aziendale ed alla sussistenza di uno specifico interesse o vantaggio che l'ente possa trarre da essi, valutando altresì la gravità delle conseguenze.

3.1 Procedimento di individuazione e valutazione dei rischi di reato

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento alle circostanze concrete che potrebbero condurre alla effettiva commissione della fattispecie di rischio.

Di seguito sono espone le metodologie seguite e i criteri adottati:

Analisi preliminare del contesto aziendale

Questa prima fase è volta ad esaminare il contesto aziendale attraverso la raccolta di documenti e la loro approfondita analisi, seguita dallo svolgimento di interviste con le funzioni aziendali facenti capo alle aree maggiormente rilevanti.

Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Questa seconda fase è volta ad estrapolare, dal contesto aziendale come delineato nella prima fase, i processi maggiormente esposti alla commissione di reati e, all'interno di essi, le attività sensibili al verificarsi di reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti. A tal fine, vengono presi in considerazione i processi strumentali alla commissione di reati (prodromici), le situazioni dalle quali sono scaturiti i precedenti contestazioni e addebiti e i provvedimenti presi per risolverle, nonché la capacità di individuazione, reazione e risoluzione delle problematiche.

Valutazione delle fattispecie applicabili e del rischio

Lo svolgimento delle prima due fasi consente di giungere all'analisi del rischio di reato, che è stata condotta con riferimento alla gamma di reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio in relazione all'assetto organizzativo e all'attività in concreto svolta da FIDA.

Sono stati pertanto individuati i reati rilevanti nel contesto operativo concreto, sia per quanto riguarda le fattispecie astrattamente configurabili nell'ambito dell'attività d'impresa, caratterizzata da un rischio generico insito in qualunque attività aziendale organizzata, sia in relazione ai reati specifici tipici del settore

in cui opera FIDA, con riferimento ai quali il livello di rischio risulta più elevato. Tali reati sono stati contestualizzati rispetto all'ambiente interno e messi in correlazione con i processi e le figure coinvolte; a ciascuna categoria di reato è stato associato uno specifico indice di rischio.

La determinazione della classe di rischio (basso – medio – alto) attribuita alle categorie di reati individuate dal D. Lgs 231/2001 è stata attribuita valutando, la possibilità di integrazione di ciascun reato presupposto, il quale è funzione di più variabili:

- Applicabilità in astratto della fattispecie al settore di riferimento;
- Possibilità di accadimento del comportamento a rischio dipendente:
- Entità del vantaggio potenziale dell'azienda;
- Livello di distribuzione delle attività sul personale;
- Frequenza di svolgimento dell'attività;
- Livello dei controlli in essere;
- Precedenti assimilabili e storicità;
- Livello di impatto associato alla fattispecie di reato presupposto.

Dall'analisi svolta è emerso che i le categorie di reati che potrebbero verificarsi, seppure con differenti gradi di rischio, sono le seguenti:

- A. Reati in danno della Pubblica Amministrazione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- B. Reati societari e corruzione tra privati;
- C. Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro;
- D. Reati Ambientali;
- E. Delitti di criminalità organizzata, reati transnazionali;
- F. Delitti contro l'industria e il commercio e delitti di falsità in monete e contraffazione di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali;
- G. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- H. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti in violazione del diritto d'autore e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- I. Reati tributari;

- J. Impiego di cittadini di paesi terzi senza regolare permesso e reati di razzismo e xenofobia;
- K. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- L. Reati di contrabbando.

I reati verranno trattati nelle apposite sezioni della PARTE SPECIALE del Modello, raggruppati secondo le modalità organizzative ritenute più efficaci per la loro prevenzione. Per ogni categoria di reati verranno esplicitate le attività sensibili e indicati i presidi posti in essere per evitare il verificarsi delle fattispecie rilevanti.

Dall'analisi dei rischi, posti in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta organizzazione dell'attività produttiva, sono emersi le seguenti Aree Sensibili alla commissione di reati:

- Direzione e Amministrazione
- Progettazione - Ufficio Tecnico
- Produzione
- Commerciale
- Acquisti
- Gestione dei Sistemi Informativi
- Gestione delle Risorse Umane
- Gestione dei Rifiuti
- Gestione degli adempimenti ambientali
- Salute e Sicurezza
- Export
- Manualistica CE

Sono state altresì individuate le seguenti funzioni e figure aziendali interessate dal rischio di commissione dei reati:

- (Proprietà e soci)
- Direzione generale /Amministratore Unico
- Responsabile Progettazione – Ufficio Tecnico
- Responsabile Produzione

- Responsabile Commerciale
- Responsabile Acquisti
- Responsabile Logistica
- Responsabile Risorse Umane
- Medico Competente
- Rsp

Poiché FIDA risulta molto attenta all'importanza della corretta strutturazione interna e della suddivisione dei compiti, è possibile affermare il rispetto del principio di separazione delle funzioni e di controllo diffuso richiesto ai fini di un'efficace implementazione del sistema 231.

Si precisa che i reati sopra individuati possono essere commessi non solo dai soggetti che rivestono le posizioni apicali, ma anche dai loro sottoposti; pertanto, le funzioni devono essere intese in senso ampio, comprensive di tutti coloro che siano coinvolti nell'espletamento dell'attività indicate.

L'esame delle attività aziendali consente di ritenere che il rischio di commissione dei rimanenti reati previsti dalle normative sia basso e che gli strumenti di controllo volti a prevenire le tipologie di reato per le quali sussiste un rischio maggiore di accadimento, unitamente al rispetto del Codice Etico e di tutti i principi ispiratori del presente modello, siano idonei a prevenirne la commissione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare ulteriori attività a rischio, anche in relazione alla evoluzione legislativa o dell'attività di FIDA, che potranno essere incluse tra le attività sensibili sopra elencate.

4 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Come già ribadito, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/2001 rappresenta un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono riportati nel Codice Etico di FIDA (che è parte integrante del presente documento) che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo.

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Premessa

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*. L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema descritto dal D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne. Pertanto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo, può ritenersi efficacemente attuato solo se supportato da un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo sulle sanzioni comminate e le circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, per garantire il miglior rispetto del precetto normativo, secondo i principi di tempestività e immediatezza.

Resta in ogni caso salva la facoltà di FIDA di rivalersi per i danni e le responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti illeciti posti in essere attraverso la violazione del MOG e dei protocolli e delle procedure ivi richiamate.

Il sistema sanzionatorio viene attivato, indipendentemente dal fatto che costituiscano o meno ipotesi di reato, quando sussistano:

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni contenute nel MOG;
- omissioni e disapplicazione dei comportamenti prescritti dal MOG;
- azioni o comportamenti non conformi alle previsioni indicate nel Codice etico;
- omissioni o disapplicazione di comportamenti previsti dal Codice Etico;
- violazioni o elusioni del sistema di controllo previsto dal Modello;

- mancata redazione della documentazione prevista dal Modello, dai Protocolli di Prevenzione e dalle procedure di attuazione;
- mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte;
- omissione di vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione delle misure di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti;
- segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate con dolo o colpa.

5.2 L'esercizio del potere disciplinare e il procedimento

L'esercizio del potere disciplinare deve conformarsi essenzialmente a tre principi fondamentali:

- il principio di immediatezza e tempestività, che richiede che la contestazione della violazione avvenga non appena l'ente ne viene a conoscenza;
- il principio del contraddittorio, in virtù del quale l'interessato, in seguito alla contestazione dell'addebito, deve avere la possibilità di addurre giustificazioni al suo comportamento;
- il principio di proporzionalità, inteso come commisurazione della sanzione alla gravità del fatto.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, recidività dell'infrazione, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;

- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e le eventuali recidive dell'infrazione costituiscono aggravante e comportano l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti (METALMECCANICO); assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente (collaboratori, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale soggetti terzi), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

L'organo legittimato all'erogazione della sanzione è l'Amministratore Unico, con il supporto del Responsabile amministrazione e Risorse Umane. Il procedimento disciplinare prevede che:

- l'organo competente emetta tempestivamente una contestazione scritta al soggetto che ha commesso la violazione, dettagliando i fatti e le circostanze nello specifico;
- dalla ricezione della contestazione, il soggetto abbia dieci giorni di tempo per far inviare una memoria difensiva scritta con possibilità di richiedere un'audizione;
- l'organo competente esamini la memoria, effettui l'audizione dell'interessato, se richiesto, o la disponga se necessario, e decida sull'applicazione della misura sanzionatoria.

Nel caso in cui non sia già a conoscenza dell'infrazione, l'Organismo di Vigilanza dev'essere informato immediatamente della segnalazione e della conseguente procedura.

L'apparato disciplinare prevede sanzioni diverse per ogni destinatario, in considerazione della differente tipologia e natura dei rapporti intrattenuti con la Società.

5.3 Sanzioni e misure disciplinari

5.3.1. Sanzioni e misure disciplinari per inosservanze da parte degli Amministratori

In caso di violazioni delle disposizioni contenute nel MOG realizzate dall'Amministratore unico, le decisioni sui provvedimenti (anche sanzionatori) verranno assunte dall'Assemblea dei soci.

Le sanzioni individuate per le violazioni dei soggetti di cui sopra, sulla base della gravità delle violazioni poste in essere, sono le seguenti:

- a) Nota di biasimo;
- b) Diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- c) Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;
- d) Sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- e) Revoca dall'incarico se le infrazioni sono gravi o reiterate e comportino un grave danno alla Società.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio dell'amministratore quale autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si renderà necessario valutare l'opportunità della sospensione/revoca del mandato e per la nomina di un rappresentante dell'ente nel procedimento penale in caso di contestazione di responsabilità amministrativa a carico della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore.

5.3.2. Sanzioni e misure disciplinari nei confronti dei dipendenti

La violazione delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico commessa da un dipendente della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro; il rispetto di tali disposizioni vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura.

A seguito del suddetto inadempimento ex artt. 2104, 2105 e 2106 c.c., potranno essere irrogate le seguenti sanzioni disciplinari.

a) Rimprovero orale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ometta di utilizzare i mezzi di protezione personale, ecc.).

b) Rimprovero scritto

Incorre nel "rimprovero scritto" il lavoratore che reiteri la violazione delle procedure previste dal Modello o, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite sicché si ha comunque rimprovero scritto quando la violazione è commessa nei 12 mesi dall'emissione di altro rimprovero orale.

c) Multa non superiore alle quattro ore di retribuzione

Incorre nella "multa non superiore alle quattro ore di retribuzione" il lavoratore che viola le procedure interne previste dal Modello e/o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o omettendo di osservare le disposizioni impartite dalla Società, esponendo ad una situazione di oggettivo pericolo l'integrità dei beni materiali ed immateriali aziendali (ivi comprese la credibilità e l'onorabilità di FIDA). Riguarda la reiterazione continuata delle violazioni di cui ai punti a) e b), le violazioni di maggiore gravità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di FIDA.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Incorre nella "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni" il lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal Modello e/o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o omettendo di osservare le disposizioni impartite dal Società - arrechi un danno al Società, ai suoi beni materiali ed immateriali (ivi comprese la credibilità e la onorabilità di FIDA).

Incorre in identica sanzione il lavoratore che – nell’arco temporale dei dodici mesi precedenti – sia già stato destinatario della misura di cui al punto c) o che sia incorso già per due volte nella violazione di cui al punto b).

e) Licenziamento con preavviso

Incorre nel “licenziamento con preavviso” il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili/a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per FIDA.

f) Licenziamento senza preavviso

Incorre nel “licenziamento senza preavviso” il lavoratore che:

- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza;
- tolleri con dolo ovvero con colpa grave, causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parte Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l’Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
- commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro, o le commetta con reiterazione;
- abbia compiuto, con grave negligenza o con dolo, un’infrazione di rilevanza tale da realizzare, una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall’avvio o dall’esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

5.3.3. Sanzioni e misure disciplinari nei confronti dei consulenti, collaboratori e lavoratori autonomi

I comportamenti di consulenti, collaboratori o lavoratori autonomi che risultino in contrasto con quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo o dalle procedure adottate in conformità agli stessi, rappresentano una violazione degli obblighi contrattuali che, nei casi più gravi, possono determinare la risoluzione per inadempimento del rapporto contrattuale con FIDA.

La Società inserisce nei contratti, negli accordi e nelle lettere di incarico, apposita clausola risolutiva espressa e diritto di recesso per i casi di violazione di quanto prescritto dal Modello o dal Codice Etico.

Nel caso di violazione di lieve entità, potrà essere comminata la semplice diffida scritta al rispetto del Modello e del Codice Etico. Viene considerata lieve la violazione del MOG o del Codice etico che non costituisce ipotesi di reato e che non comporta effetti pregiudizievoli per la Società.

In caso di reiterazione della violazione lieve nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti, l'inadempimento verrà considerato grave e comporterà una decurtazione del compenso nella misura compresa tra il 5% ed il 20% su base annua o la risoluzione del contratto e/o il diritto di recesso per il venire meno del rapporto fiduciario.

Rimane comunque ferma la possibilità in capo a FIDA di agire per il risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti vietati, anche qualora non sia stata disposta – a carico della Società – l'applicazione (ancorché in via cautelare) di misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

5.3.4. Sanzioni nei confronti di fornitori, appaltatori, partner commerciali e altri soggetti contrattualmente legati alla Società

I comportamenti contrari a quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo o dalle procedure stabilite in attuazione del medesimo, posti in essere da fornitori, appaltatori e partner commerciali costituiscono grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti e comportano la risoluzione di diritto del rapporto in essere con FIDA.

La Società si impegna a informare le controparti contrattuali riguardo ai contenuti e alle disposizioni del MOG e del Codice Etico, includendo nei contratti o nelle lettere di incarico specifiche clausole che consentano di applicare sanzioni in caso di inosservanza delle misure in essi previste.

Le sanzioni irrogabili sono:

- d) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società, per i casi di lieve irregolarità;
- e) la riduzione del corrispettivo pattuito, nella misura compresa tra il 5% ed il 20%, per i casi di reiterazione della violazione;
- f) la risoluzione del contratto per grave inadempimento.

In caso di reiterazione di lievi irregolarità nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti, l'inadempimento verrà considerato grave e comporterà la risoluzione del contratto e/o il diritto di recesso per il venire meno del rapporto fiduciario. Costituisce altresì grave inadempimento la violazione che comporta la commissione di un reato o l'applicazione di una misura cautelare.

Resta salva la facoltà di FIDA di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza dei comportamenti vietati, anche qualora non si sia determinata – in danno della Società – l'applicazione (ancorché in via cautelare) di misure ex D. Lgs. 231/2001.

5.4 Sanzioni whistleblowing

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti, previsto dal D. Lgs 24/2023 (c.d. Decreto "whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni per chi realizza atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentano, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

Si veda, inoltre, sul tema, la sezione 8 del presente Modello.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Requisiti e composizione

L'articolo 6, primo comma, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, dispone che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"* sia affidato *"ad un organismo*

dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". L'art. 7, quarto comma, lettera a) richiede che l'ente provveda ad una verifica periodica ed alla eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

In ottemperanza a quanto previsto da tali norme, che non indicano un numero minimo di soggetti per la costituzione dell'OdV, FIDA ha istituito un "Organismo di Vigilanza" (in seguito anche OdV) monocratico, cui ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, nonché di provvedere alla verifica periodica e di proporre aggiornamenti, l'integrazione e/o modifiche al Modello in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo dirigente, ma svolge le proprie funzioni dotandosi di un proprio regolamento.

Al fine di poter garantire le funzioni attribuite dal Decreto ed in considerazione delle indicazioni contenute nelle linee guida emanate da Confindustria, l'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve rispondere ai seguenti requisiti.

- **Autonomia e indipendenza.**
- c) La posizione dell'Organismo di Vigilanza "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente". A tale fine, l'Organismo di Vigilanza di FIDA è dotato di un autonomo potere di controllo, che gli consente di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del modello, e di un autonomo potere di iniziativa, che gli consente di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.
- **Professionalità.**
- d) Chi fa parte dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze tecniche specialistiche necessarie allo svolgimento dei compiti attribuiti. A tal fine sono richieste competenze di natura giuridica, aziendale ed organizzativa, nonché la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, in modo da garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare all'Organo dirigente. È richiesto altresì che sia conosciuta approfonditamente l'attività svolta dall'azienda.
- **Continuità di azione.**

- e) L'Organismo di Vigilanza di FIDA, al fine di garantire l'efficace e costante svolgimento delle proprie funzioni, prevede una struttura dedicata, tale da garantire un impegno continuo e regolare, imponendosi come referente costante per i Destinatari del Modello.

Al fine di garantire che l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza non sia meramente formale, si prevede che:

- Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possano essere sindacate da alcuna funzione aziendale, ferma la necessità che i Soci e l'Amministratore sorveglino l'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabili ultimi del funzionamento del Modello.
- Nel contesto delle procedure di formazione del budget annuale, dev'essere approvata una dotazione di risorse finanziarie per ogni esigenza necessaria allo svolgimento dei compiti cui l'OdV è tenuto.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per la durata di tre esercizi sociali, può essere rinnovato nella medesima formazione o modificato (da monocratico a collegiale e viceversa), sempre previa delibera dell'Organo dirigente.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV i soggetti che:

- abbiano riportato sentenza di condanna passata in giudicato per uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;
- abbiano riportato sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- abbiano fatto parte dell'OdV di altri Enti che hanno riportato sentenza di condanna ai sensi del Decreto, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- svolgano funzioni incompatibili con i requisiti condizionanti la nomina;
- risultino in conflitto di interesse con i vertici aziendali.

L'Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle predette condizioni, e comunicare ogni eventuale variazione di stato rispetto a tale dichiarazione.

Successivamente alla nomina, l'incarico può essere revocato per il verificarsi di una delle cause sopra elencate, nonché nel caso in cui l'OdV ponga in essere le seguenti condotte:

- violazione del Regolamento dell'OdV;
- violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto alle segnalazioni derivanti da soggetti destinatari o da altri soggetti esterni e riguardanti reati o comportamenti a rischio reato;
- violazione dell'obbligo di riservatezza rispetto al segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie;
- false dichiarazioni o gravi negligenze nell'adempimento dei compiti connessi all'esecuzione dell'incarico;
- paralisi o palese inerzia dell'attività di vigilanza;
- la scoperta o la sopravvenienza di circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia e indipendenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, previa obbligatoria comunicazione per iscritto contenente le ragioni che hanno determinato la rinuncia. La rinuncia ha effetto immediato.

Per garantire la necessaria continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza in caso di sospensione, revoca, rinuncia, o sopravvenuta incapacità del componente dell'OdV, si procede senza ritardo alla nomina del sostituto.

6.2 Funzioni e poteri

L'OdV svolge il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo Gestionale, e ne assicurarne il periodico aggiornamento in costanza di modifiche delle norme di riferimento o della struttura aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati, pertanto, i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, i responsabili delle varie funzioni devono segnalare all'Organismo di Vigilanza cambiamenti e/o situazioni che espongono la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere effettuate per iscritto e debitamente documentate;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal MOG ed in particolare accertare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;

- predisporre – sulla base di tali verifiche – una relazione periodica da presentare all’Organo dirigente, che evidenzi le attività svolte, indichi eventuali problematiche riscontrate e individui le azioni correttive da intraprendere;
- verificare adeguatezza ed efficacia del MOG rispetto alla prevenzione e commissione dei reati previsti dal Decreto;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate) affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il MOG adeguato ed efficace;
- promuovere e monitorare le iniziative per la formazione dei destinatari del MOG e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con le funzioni preposte.

Per lo svolgimento del proprio compito, l’Organismo di Vigilanza potrà avvalersi sia della struttura a lui dedicata, sia di consulenti esterni.

L’Organismo di Vigilanza, una volta venuto a conoscenza di situazioni potenzialmente a rischio, non può sostituirsi ai soggetti apicali, dovendo invece segnalare tali situazioni ai vertici aziendali, suggerendo le misure di aggiornamento e di perfezionamento del MOG e/o l’adozione di provvedimenti disciplinari in capo all’autore delle relative condotte.

Al fine di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni, all’Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti principali poteri:

- libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni necessari per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell’OdV stesso.

6.3 Flussi informativi verso il vertice societario

L’Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione contenente:

- l’attività complessivamente svolta nel corso dell’anno;
- gli esiti degli audit eseguiti per la verifica del funzionamento del Modello;

- la segnalazione di modifiche legislative o normative rilevanti ai fini della corretta attuazione del MOG (es.: linee guida, sentenze, ecc.);
- la segnalazione delle variazioni significative dell'assetto interno dell'Impresa e/o dei suoi processi che determinino la indicazione di nuovi rischi potenziali;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del MOG ed il loro stato di realizzazione;
- la segnalazione delle violazioni, con particolare riferimento a quelle che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e le valutazioni conseguenti.

Nella medesima occasione, l'OdV sottopone all'Organo dirigente il rendiconto annuale relativo alla dotazione di risorse finanziarie approvata a budget, evidenziando ciascun capitolo di spesa occorso nello svolgimento dell'attività di controllo.

6.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite comunicazioni da parte dei Dipendenti e dei responsabili delle funzioni aziendali, dei collaboratori esterni e degli altri Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231/2001 nonché di qualsiasi violazione del Modello di cui venissero a conoscenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, dovranno sempre essere comunicate all'OdV tutte le informazioni riguardanti:

- le sentenze di condanna per i reati presupposto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per reati richiamati dal Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati che possano anche solo potenzialmente interessare le attività aziendali o dalla commissione dei quali FIDA potrebbe trarre vantaggio;
- i verbali delle autorità di controllo delle attività poste in essere dalla Società (Agenzia delle Entrate, Arpa, Provincia, Regione ecc.)
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG;

- i procedimenti disciplinari avviati e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi specie inerenti alle aree di rischio e i processi sensibili;
- notizie relative a cambiamenti nell'organizzazione aziendale, gestoria o sociale;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- operazioni significative o atipiche inerenti alle attività a rischio commissione reati;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la Pubblica Amministrazione.

All'OdV devono essere segnalate altresì le richieste di chiarimenti, i reclami e le violazioni esistenti o potenziali relative al Codice Etico.

6.5 Modalità di convocazione e tenuta delle riunioni dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività in maniera continuativa effettuando riunioni e verifiche periodiche quando lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta dalla Società, e comunque almeno quattro volte nel corso dell'anno.

Le sedute dell'OdV si svolgono nel luogo designato nell'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare. L'avviso di convocazione, da comunicare a ciascun soggetto che dovrà partecipare, può essere dato attraverso ogni mezzo idoneo.

Le riunioni dell'OdV potranno essere tenute anche via audio e/o videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito seguire la discussione e intervenire alla trattazione degli argomenti.

Le decisioni dell'OdV sugli argomenti all'ordine del giorno possono essere adottate mediante consultazione scritta ovvero mediante consenso espresso per iscritto. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, sottoscritto dagli intervenuti. I verbali e le delibere, così come i rapporti relativi alle verifiche compiute dall'OdV stesso in via diretta o mediata da collaboratori esterni, devono essere trascritte nell'apposito Libro verbali dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'OdV hanno mero carattere consultivo e/o propositivo e non possono in alcun modo vincolare l'Organo dirigente.

L'OdV e tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale, a qualsiasi titolo, sono vincolati all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello è divulgato e portato a conoscenza di tutti i destinatari previa pubblicazione nel sito dell'azienda ed è consultabile in versione cartacea presso la Sede.

7.1. Formazione del personale

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione e formazione, FIDA promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del MOG da parte di tutto il personale, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità, la frequenza e l'efficacia degli incontri di informazione e formazione sul tema della responsabilità degli enti e sul contenuto del D. Lgs 231/200 e del MOG.

Ogni destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze ivi riscontrate.

7.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner

FIDA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e i collaboratori esterni. Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale. Le lettere di incarico e gli accordi con i collaboratori esterni che operano nell'ambito delle attività a rischio conterranno apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro trasgressione, se reiterata e grave, possa essere motivo di risoluzione del contratto.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa o delle clausole adottate e l'effettiva comunicazione della nota e dell'utilizzo delle clausole.

8. WHISTLEBLOWING

Ai sensi del D.Lgs 24/2023, i Modelli prevedono il riferimento ai canali di segnalazione interna, alla tutela della riservatezza, al divieto di ritorsione e al sistema disciplinare. Con riferimento alla disciplina in materia di tutela dei segnalanti (whistleblowing) FIDA si è dotata di un canale di segnalazione conforme alla normativa vigente.

Il canale prescelto consente la segnalazione scritta (attraverso la posta cartacea) e la segnalazione orale (contattando direttamente il Gestore delle segnalazioni). La presenza di una apposita procedura e la corretta formazione e informazione dei soggetti consentono la riservatezza della persona segnalante, della persona segnalata, di ogni altra persona coinvolta e, più in generale, dei dati raccolti nell'ambito del whistleblowing.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dal Gestore delle segnalazioni, soggetto deputato alla ricezione e alla disamina delle segnalazioni, e dalle strutture dallo stesso utilizzate, sono considerate riservate e non possono essere divulgate, salvo gli obblighi di legge.

Le segnalazioni hanno ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs 23/2024 o la commissione di reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente o violazioni del MOG e possono essere effettuate dai soggetti che ne siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in connessione con FIDA; devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e rilevanti.

Tutte le segnalazioni sono ricevute e gestite dal Gestore delle segnalazioni, che dovrà comunicare al segnalante un avviso di presa in carico della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa e fornire un adeguato riscontro entro tre mesi, mantenendo le necessarie interlocuzioni con il segnalante.

Nessuno è autorizzato a condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non al Gestore delle segnalazioni; chiunque dovesse ricevere una segnalazione, senza essere autorizzato, è obbligato a trasmetterla, entro sette giorni, al Gestore delle segnalazioni e a mantenere il riserbo su quanto appreso.

Il ruolo del Gestore viene svolto in coordinamento con il ruolo dell'Organismo di vigilanza: i due soggetti dialogano, ponendo in essere uno scambio di informazioni che consenta lo svolgimento di attività di controllo e di indagine nel rispetto della riservatezza e dell'imparzialità dei due organi.

FIDA garantisce il massimo rispetto e la protezione della persona segnalante. È vietato porre in essere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti di chi effettua le segnalazioni, ivi comprese le sanzioni inerenti al rapporto di lavoro, demansionamenti e licenziamenti; se, dopo la comunicazione della notizia di una possibile violazione, il segnalante ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Qualsiasi provvedimento ritorsivo o discriminatorio adottato nei confronti del segnalante è nullo.

Qualora le segnalazioni effettuate attraverso i canali interni non dovessero avere seguito, o i canali non dovessero essere attivi o conformi alla normativa vigente, o il segnalante dovesse ritenere possibile il verificarsi conflitti di interesse tra il Gestore delle segnalazioni e il soggetto responsabile della violazione, potrà effettuare una segnalazione esterna all'ANAC.

Le ulteriori indicazioni necessarie per la corretta effettuazione di una segnalazione-whistleblowing sono indicate nell'apposita procedura adottata dalla Società, ai sensi del D. Lgs 24/2023 (<http://www.fidaimpanti.it/azienda/whistleblowing/>)

Eventuali richieste di chiarimenti, delucidazioni e informazioni applicative possono essere rivolte direttamente alla Società o all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo odv@fidaimpanti.com.