



# **Modello organizzativo, di Gestione e Controllo**

---

ex D.Lgs. 231/2001

**Fides S.p.A.**  
Catania, 05/11/2021

**(Estratto)**

Documento approvato il 5 novembre 2021

## Descrizione delle modifiche

VERSIONE, DATA DI ENTRATA IN VIGORE E DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE

<u>Nr. e data versione</u>	<u>Descrizione</u>
00 del 12/07/2013	Prima versione del documento
01 del 06/07/2016	Aggiornamento forma giuridica società
02 del 31/07/2020	Aggiornamento contenuti
03 del 05/11/2021	Revisione struttura documento

## Sommario

*Clicca sulla voce di menu*

<b>1. Premessa</b>	4
<b>2. Glossario</b>	5
<b>3. La Normativa di riferimento</b>	6
3.1 Le fattispecie di reato	6
3.2 Delitti tentati	8
3.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	8
3.4 Modifiche all'Ente	8
3.5 I modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
3.6 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 30 Del d.Lgs. 81/08 (Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)	11
3.7 La scelta di Fides S.p.A.	12
<b>4. La metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili</b>	13
<b>5. Il MOGC</b>	14
5.1 I riferimenti	14
5.2 Gli obiettivi	14
5.3 La struttura del MOGC	14
<b>6. Il sistema organizzativo</b>	16
6.1 Il sistema di gestione aziendale	16
6.2 Le attività sensibile (Ex Art.6 comma 2 lettera A)	16
6.3 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (Ex Art.6 comma 2 lettera B)	17
6.3 Le modalità di gestione delle risorse finanziarie (Ex Art.6 comma 2 lettera C)	17
<b>7. L'organismo di vigilanza</b>	18
7.1 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismodi vigilanza (Ex Art.6 comma 2 punto D)	19
<b>8. Il sistema disciplinare (Ex Art.6 comma 2 lettera E)</b>	20
8.1 La gestione nei rapporti in Fides S.p.a.	20
8.1.1 Gestione dei rapporti con i dipendenti	20
8.1.2 Gestione dei rapporti con i dirigenti	20
8.1.3 Gestione dei rapporti con i lavoratori parasubordinati	21
8.1.4 Gestione dei rapporti con parti terze	21
8.2 Misure applicabili	22
8.2.1 Misure per i lavoratori dipendenti	22
8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti	22
8.2.3 Misure nei confronti delle parti terze	22
8.2.4 Misure nei confronti dell'organismo di vigilanza	22
<b>9-12 Omissis</b>	

## 1. Premessa

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato MOGC) ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Fides S.p.A. volto a prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto.

Il documento è articolato nei seguenti capitoli:

- la normativa di riferimento, che riporta in sintesi la struttura e gli elementi ritenuti fondamentali per l'adeguamento al Decreto 231 del 2001;
- la metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili;
- il MOGC, che descrive l'impostazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- il Sistema Organizzativo, che descrive la documentazione inerente i processi organizzativi adottati dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza, che indica le linee guida che detto organismo deve tenere al fine di verificare la tenuta e la corretta manutenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- il Sistema Disciplinare;
- i Protocolli 231 (omissis);
- le linee di condotta 231, che cita le linee di comportamento da tenere nei rapporti con i diversi interlocutori della Società (omissis);
- la formazione, diffusione, riesame e aggiornamento del MOGC (omissis);
- gli allegati al documento (omissis).

## 2. Glossario

Nel presente documento si intendono per:

- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **D.Lgs. 231:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.
- **MOGC:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Società:** Fides S.p.A.
- **Soggetti apicali:** le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001.
- **Destinatari:** Soggetti apicali e Sottoposti.
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Organo Dirigente:** vedi Soggetti apicali.
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione locale, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Processo o attività sensibile:** processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati anche in concorso con altri Enti.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili da Fides S.p.A. in caso di violazione del MOGC in conformità alle normative vigenti.

### 3. La normativa di riferimento

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 attuativo della delega disposta dall'art 11, Legge n. 300/2000 ha compiuto un'innovazione epocale nel nostro ordinamento giuridico, prevedendo una forma di responsabilità diretta, di carattere punitivo, posta a carico delle persone giuridiche che sono chiamate a rispondere davanti al giudice penale per la consumazione di un reato, commesso da un proprio dirigente e/o un dipendente nell'interesse della Società.

Tale disciplina nazionale è frutto di una politica ultradecennale, comunitaria ed internazionale, di reazione alle condotte criminose degli enti, in particolare di lotta alla corruzione e di tutela degli interessi finanziari della Comunità europea. L'Italia ha così dimostrato di volersi uniformare e costantemente adeguare alle raccomandazioni, alle risoluzioni e alle direttive adottate in sede europea, che si stanno succedendo nel corso degli anni.

Il testo del Decreto prevede l'elenco specifico, e perentorio, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa in capo all'ente (secondo il principio di legalità). Affinché si possa arrivare all'applicazione dell'impianto sanzionatorio è necessario che l'illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, e che non sia stato compiuto nell'interesse esclusivo del reo o di terzi.

Si ritiene altresì rilevante sottolineare che le sanzioni in cui potrebbero incorrere gli enti sono così altamente invalidanti, quando non addirittura preclusive per lo svolgimento dell'attività economica, che l'adozione di un MOGC come indicato dal D.Lgs. n. 231/2001, seppure non abbia carattere di obbligatorietà, risulta essere una scelta strategica in una logica di prudente attività di compliance aziendale.

#### 3.1 Le fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo modificato dal D.Lgs. n. 75/2020)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso di ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001 – modificato dal D.Lgs. n. 75/2020)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.L. n. 99/2009, modificato dal D.Lgs. n. 125/2016)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017)

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016)
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF – articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007, modificato dalla L. n. 3/2018)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007, modificato dalla L. n. 186/2014)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009)
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge n. 161/2017)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.LGs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019)
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12 L. n. 9/2013 – costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)
- Reati di Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001 – articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020)
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006 – costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale)

Per quanto attiene l'individuazione delle attività sensibili ai fini della commissione dei cosiddetti reati di criminalità organizzata (art. 24-ter) è stato stabilito di associare tale tipologia di evento a tutte le altre attività a rischio di commissione reati 231. Considerata la natura trasversale del reato stesso, può essere indicato come un reato accessorio.

### 3.2 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

### 3.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

Appare però opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 3.4 Modifiche all'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:



- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di

configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

### 3.5 I modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.Lgs. 231 prevede che l'adozione del MOGC da parte dell'ente sia condizione necessaria, seppure non ancora sufficiente, per ottenere l'esonero della responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati di cui al punto 3.1 del presente documento.

L'articolo 6 del Decreto stabilisce i requisiti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini esimenti. In particolare è necessario che il MOGC adottato risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (risk assessment);
- prevedere specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Una volta adottato il MOGC, si dovrà anche poter fornire prova che esso sia stato efficacemente attuato per prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede una differenziazione dell'onere della prova, a seconda del soggetto che compie il reato.

Nel caso si tratti di un Soggetto apicale, la Società dovrà dimostrare di avere adottato ed efficacemente attuato il MOGC, dando prova di avere affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC, anche eventualmente curandone l'aggiornamento, e che tale compito sia stato correttamente eseguito. La Società dovrà provare che il reato è stato compiuto dal Soggetto apicale eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ricade sull'Autorità giudiziaria l'onere di provare l'inadeguatezza del MOGC e che la

commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi.

### **3.6 I modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 30 Del d.Lgs. 81/08 (Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)**

L'entrata in vigore del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ha comportato una radicale innovazione della struttura del MOGC, permettendo l'integrazione di due tipologie di professionalità, entrambe essenziali e connaturali per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale, ma fino ad allora rimaste separate: da una parte i professionisti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (RSPP, consulenti, Medici Competenti, ecc.), dall'altra i professionisti in materia di responsabilità amministrativa degli enti e già coinvolti nella predisposizione del MOGC.

L'art. 300 del D.Lgs. n.81/2008, che ha modificato l'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, ha esteso il novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti, comprendendo l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse per violazione o per inosservanza delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'attribuzione della responsabilità, andrà comunque subordinata alla sussistenza della "colpa specifica" a carico dell'ente (ovvero quella condotta commissiva o omissiva cui è associabile un interesse o vantaggio per l'ente medesimo).

L'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, che richiama espressamente il D.Lgs. n. 231/2001, prevede però l'esclusione della responsabilità per l'ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad assicurare la conformità ai requisiti ed obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, l'articolo 30 del D. Lgs n. 81/2008 statuisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il MOGC deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, è richiesto che il MOGC preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del MOGC dovranno essere certamente adottati, ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### **3.7 La scelta di Fides S.p.a.**

L'adozione e l'efficace attuazione del MOGC costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Fides S.p.A. - 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 immagine, nonché del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente MOGC e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del MOGC, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Comitato di Direzione all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto. È cura dell'Amministratore Unico approvare il Modello.

#### 4 La metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili

Sulla base dell'attuale operatività aziendale, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231, Fides S.p.A. ha provveduto a svolgere una serie di rilevazioni atte a individuare le "attività sensibili" nel cui ambito è teoricamente possibile la commissione dei reati 231.

L'analisi è stata realizzata tramite l'esame di documentazione e lo svolgimento di interviste e rilevazioni dirette, effettuate in diversi incontri con il Personale Direttivo e Operativo di Fides S.p.A. al fine di:

- individuare le "attività sensibili", ovvero le attività che risultano interessate da potenziali casistiche di reato 231;
- analizzare i rischi potenziali, attraverso l'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree della Società. L'analisi, propedeutica anche ad una corretta valutazione/progettazione delle misure preventive, è sfociata in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno di Fides S.p.A.;
- valutare il sistema di controlli preventivi. Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi e delle contromisure esistenti, al fine di limitare o eliminare i rischi, nonché di individuare le aree di potenziale adeguamento, quando ritenuto necessario.

Le attività sensibili sono state organizzate nel Data Base dei rischi 231, strumento di supporto nel monitoraggio periodico e nell'attività di aggiornamento del MOGC, da cui emerge la probabilità di accadimento di ogni reato e la tipologia ed efficacia dei relativi controlli atti a mitigare i rischi rilevati. Per quanto attiene l'individuazione delle attività sensibili ai fini della commissione dei cosiddetti reati di criminalità organizzata (art. 24-ter) è stato stabilito di associare tale tipologia di evento a tutte le altre attività a rischio di commissione reati 231. Considerata la natura trasversale del reato stesso, può essere indicato come un reato accessorio, la cui esistenza è condizionata ad un reato principale. La probabilità di accadimento e la tipologia ed efficacia dei relativi controlli atti a mitigare i rischi coincidono con quelle definite per quanto concerne il reato presupposto (principale) associato al processo sensibile in considerazione.

## 5 II MOGC

### 5.1 I riferimenti

In considerazione della sensibilità dell'alta direzione di Fides S.p.A. per i temi della conformità alle prescrizioni di legge e di settore, è stata deliberata l'attuazione di un progetto finalizzato alla revisione del precedente MOGC atto ad esentare la Società da eventuali responsabilità amministrative.

Tra i principali strumenti giuridici che sono stati utilizzati per la definizione del presente MOGC si annoverano, oltre alle norme codicistiche di natura civile e penale, le Linee Guida elaborate da Confindustria in occasione dell'entrata in vigore del Decreto e le linee guida ABI (alcune tipologie di attività di Fides S.p.A. possono essere accostate alle attività tipiche dell'area bancaria con i medesimi rischi), e costantemente aggiornate.

### 5.2 Gli obiettivi

Con l'introduzione del MOGC, Fides S.p.A. si è posta l'obiettivo di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) per la prevenzione e la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Lo svolgimento di tali attività consente di:

- informare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio" della possibilità di incorrere in un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare, in caso di violazione delle disposizioni previste in seguito all'adozione del MOGC; rendendo altresì noto che, qualora il comportamento tenuto si configuri come illecito ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, sarebbe passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio".

### 5.3 La struttura del MOGC

Elementi fondamentali del MOGC di Fides S.p.A. sono:

- il Codice Etico adottato dalla Società, che rappresenta l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società;
- la valutazione del rischio di commissione dei reati nell'ambito dello svolgimento delle attività sensibili individuate, il cui dettaglio è contenuto nel Data Base dei rischi 231 che ricomprende tutti i processi sensibili ed i relativi rischi 231. La mappatura di tali processi ha comportato un'identificazione puntuale delle possibili condotte attraverso le quali sia teoricamente possibile la commissione dei reati compresi nell'ambito del Decreto;
- Il documento attestante l'avvenuta analisi dei rischi con individuazione delle Aree ritenute a possibile commissione dei reati 231, documento denominato: "Analisi delle attività sensibili";
- il codice di comportamento e sanzionatorio adottato dalla Società. Attraverso questo elemento sono definite le disposizioni disciplinari ritenute idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure

indicate nel MOGC secondo un principio di idonea deterrenza;

- il documento attestante i poteri di firma, procura e rappresentanza così come sono articolati nella Società;
- la pianificazione e programmazione della formazione del personale, al fine di diffondere in maniera adeguata il MOGC e di sensibilizzare il personale affinché ne siano compresi gli elementi caratteristici, lo scopo e le modalità di applicazione, così da permetterne l'efficace applicazione;
- l'insieme dei "protocolli 231". Con questo termine si intendono specifici meccanismi, procedure e protocolli di prevenzione e controllo, posti in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato", così da individuare eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- la costituzione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, nonché la definizione di uno Statuto dell'Organismo che attribuisca al medesimo specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del MOGC;
- la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del MOGC, nello svolgimento delle rispettive attività, si devono attenere:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
- alle previsioni dello Statuto sociale;
- alle norme generali e alle Linee di condotta emanate ai fini del D.Lgs. 231;
- alla normativa interna.

## 6 Il sistema organizzativo

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il management e tutto il personale; essi rappresentano una componente imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Società.

L'adozione del presente MOGC è assunta con la convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo permettano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231, ma consentano altresì, nei limiti previsti dallo stesso, di migliorare la corporate governance, limitando il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

Fides S.p.A. ha inteso così dotarsi di un MOGC realmente creato a misura della propria realtà aziendale, in un'ottica di opportunità, per passare ad un vero sistema di controllo interno integrato ed efficace.

### 6.1 Il sistema di gestione aziendale

Fides S.p.A. ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge.

I principali riferimenti documentali che regolano l'organizzazione interna sono:

- lo Statuto: costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario. Definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, la durata, il capitale sociale, nonché i poteri e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- la documentazione organizzativa aziendale: descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
  - Codice Etico;
  - organigramma aziendale;
  - le procedure organizzative aziendali.

Con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti espressi dalle lettere a), b) e c) della norma, relativi all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, alla previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed all'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

### 6.2 Le attività sensibili (Ex. Art. 6 comma 2 lettera A)

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi del Decreto consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili". Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, con la collaborazione dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di



enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento. Le risultanze dell'analisi, riassunte in un documento denominato "Analisi delle attività sensibili ex art. 6 comma 2 punto a)", sono validate dall'Amministratore Unico e sottoposte periodicamente allo stesso, e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D.Lgs. 231.

Con riferimento ai Soggetti apicali particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio dell'Amministratore Unico è stato oggetto di una valutazione ai fini dell'identificazione delle aree di rischio circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti a lui affidati.

### **6.3 La formazione e l'attuazione del processo decisionale (Ex. Art. 6 comma 2 lettera B)**

Il MOGC prevede che le fasi attraverso cui si determinano le decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, siano documentate e verificabili attraverso specifici protocolli 231 adottati dalla Società e resi noti alle strutture organizzative coinvolte attraverso un idoneo processo di comunicazione.

L'analisi delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231 ha previsto l'individuazione, in relazione ad ogni singola attività, del riferimento esplicito al corpo normativo aziendale, o delle prassi operative attualmente in vigore. E' stato così possibile valutare l'idoneità di tali procedure e prassi operative con riferimento alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti, nell'ottica di predisporre un adeguato sistema di mitigazione e prevenzione del rischio. Per ogni attività e decisione aziendale è previsto lo svolgimento di più controlli da parte di Fides S.p.A..

### **6.4 La modalità di gestione delle risorse finanziarie (Ex. Art. 6 comma 2 lettera C)**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 lett. c) del D.Lgs 231, Fides S.p.A. ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati, attraverso il sistema di procure e deleghe.

## 7 L'organismo di vigilanza

Una delle condizioni previste dal Decreto 231 affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità derivante dalla commissione dei reati previsti, è l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento. Tale Organismo di Vigilanza deve essere costituito secondo i seguenti criteri:

- competenza professionale dei suoi membri, che devono possedere specifiche cognizioni tecniche per l'espletamento delle funzioni assegnate;
- autonomia decisionale nei poteri di iniziativa e controllo ed indipendenza rispetto alla Società;
- continuità di azione con lo scopo di garantire l'efficace applicazione del MOGC.

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto, Fides S.p.A. ha deciso di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di: vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC, individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre l'aggiornamento (allegato n.2 "Statuto dell'Organismo di Vigilanza"). Le principali attività dell'Organismo consistono nel:

- coordinare l'attività di determinazione dei comportamenti aziendali e delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto, verificandone l'aderenza alle prescrizioni del MOGC;
- assistere il personale aziendale (dipendenti e collaboratori esterni) nella risoluzione dei problemi riscontrati nell'attuazione del MOGC;
- riferire periodicamente all'alta direzione aziendale circa lo stato di attuazione del MOGC;
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione dei comportamenti illeciti o in contrasto con il MOGC;
- definire e comunicare alle strutture aziendali i flussi informativi che devono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- ricevere segnalazioni da parte del personale delle diverse aree aziendali in merito ad eventuali anomalie;
- ricevere notizie dai vari responsabili, dell'insorgere di nuovi rischi nelle rispettive aree di competenza;
- proporre agli organi competenti l'attivazione di procedimenti disciplinari per l'irrogazione di sanzioni a carico dei soggetti che siano stati inadempienti e abbiano tenuto condotte non conformi alla normativa interna e esterna;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOGC, curandone l'aggiornamento in caso di significative variazioni della struttura organizzativa e di modifiche ai processi aziendali, nonché di adeguamenti normativi (quali l'introduzione di nuove fattispecie di illecito nella lista dei reati 231).

L'affidamento dei compiti all'Organismo ed il loro corretto svolgimento sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esclusione della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

## 7.1 Gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza (Ex. Art. 6 comma 2 punto D)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di provvedere al relativo aggiornamento. Per svolgere efficacemente questo compito, l'art. 6 c.2 lett. d) del Decreto 231 richiede che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo: essi rappresentano uno strumento finalizzato ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del MOGC ed a consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi di un reato.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- ha la possibilità di accedere a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, che verranno trattati nel pieno rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. n. 196/2003 (Codice della Privacy);
- può richiedere ai dipendenti e collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOGC e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;
- riceve periodicamente: gli eventuali flussi informativi definiti, le eventuali comunicazioni da parte dei dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231;
- riceve tempestiva comunicazione di eventuali accertamenti e/o verifiche da parte dell'Autorità pubblica.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente MOGC di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, oltre che di violazione delle regole previste dal MOGC stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite uno specifico indirizzo di posta elettronica reso noto al personale di Fides S.p.A..

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a comunicare, tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza, ogni situazione a rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001 (anche in caso di reato tentato). L'obbligo indicato permane anche nel caso in cui il dipendente/collaboratore sia venuto a conoscenza di fatti, azioni o tentativi compiuti da dealer/fornitori con contratti ancora in essere con Fides S.p.A..

## **8 Il sistema disciplinare (Ex. Art. 6 comma 2 lettera E)**

L'art. 6 c. 2 lett. e) del D.Lgs. 231 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo introducano “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”. Risulta quindi essenziale per il funzionamento del MOGC l'adozione di un sistema sanzionatorio idoneo a punire gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal MOGC, così da soddisfare un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal MOGC costituisce adempimento, da parte dei Soggetti Sottoposti, degli obblighi previsti dall'art. 2104 co. 2 del codice civile e dei quali il contenuto del MOGC rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel MOGC si configura come inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di categoria.

La valutazione sotto il profilo disciplinare delle violazioni delle misure previste dal MOGC si configura con modalità differenti a seconda del soggetto che ha commesso la violazione, con riguardo alla natura di Soggetto apicale o Sottoposto.

Il sistema disciplinare, inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile, è rivolto agli Amministratori, ai Dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/negoziale a seconda dei casi.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

### **8.1 La gestione dei rapporti in fides s.P.A.**

#### **8.1.1 Gestione dei rapporti con i dipendenti**

Nell'ambito dei rapporti con i dipendenti, Fides S.p.A. provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231 e con il MOGC adottato dalla Società.

Il sistema sanzionatorio introdotto da Fides S.p.A., ai sensi dell'art. 6, c. 2 del Decreto, si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970. In particolare le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori sono quelle previste dalla contrattazione collettiva di categoria, dal richiamo verbale fino al licenziamento per mancanze, come previsto dal contratto stesso.

#### **8.1.2 Gestione dei rapporti con i dirigenti**

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti Fides S.p.A. provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231 e con il MOGC adottato dalla Società.

In particolare, in caso di violazione delle procedure interne, delle regole e dei principi esplicitati nel MOGC, o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del

particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

Ferme restando le disposizioni circa l'iter procedurale previsto, nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi in precedenza indicati, l'Amministratore Unico, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederà ad un'ideale istruttoria mirata a valutare l'opportunità di procedere ad una risoluzione anticipata del contratto di lavoro (nel rispetto delle previsioni normative vigenti).

### **8.1.3 Gestione dei rapporti con i lavoratori parasubordinati**

Nell'ambito dei rapporti con i lavoratori parasubordinati e autonomi, Fides S.p.A. provvede ad inserire, nei singoli contratti, la medesima clausola prevista per i dirigenti, secondo la quale è prevista l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231 e con il MOGC adottato dalla Società.

Per quanto riguarda, le categorie di lavoratori "atipici" è in ogni caso necessario che venga messo a loro disposizione il MOGC e che venga richiesto il puntuale rispetto dei principi in esso contenuti.

### **8.1.4 Gestione dei rapporti con parti terze**

Fides S.p.A., nell'ambito del corretto svolgimento dell'operatività aziendale, si avvale della collaborazione di soggetti terzi attraverso la prestazione di servizi e l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti continuativi (per rapporto continuativo non s'intende l'attività sporadica di acquisto materiale di cancelleria) con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la Società ha predisposto un apposito modulo da sottoporre per accettazione ai soggetti medesimi in alternativa alla clausola contrattuale. Tale modulo sancisce la volontà della Società di improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede: questi valori rappresentano infatti per Fides S.p.A. una condizione imprescindibile ai fini del corretto svolgimento dell'attività aziendale, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela. Nell'ottica di instaurare una collaborazione corretta e proficua, Fides S.p.A. richiede quindi ai terzi l'adozione di comportamenti in linea con quelli tenuti dalla Società stessa.

Nel caso in cui Fides S.p.A. si avvalga delle prestazioni di lavoratori somministrati da agenzie specializzate (interinali), si precisa come sia opportuno che nei contratti con le agenzie per il lavoro siano inserite specifiche clausole che impegnino le agenzie medesime ad informare i propri dipendenti, sia nel caso in cui siano utilizzati direttamente dalla Società, sia qualora erogino la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima, dei rischi che possono derivare dalla responsabilità amministrativa della Società, nonché dell'esistenza e della funzione del MOGC adottato da Fides S.p.A.. Le clausole potranno altresì prevedere il recesso o la risoluzione dei contratti stipulati con le agenzie per il lavoro, laddove queste non abbiano adempiuto il succitato compito informativo nei confronti dei propri dipendenti.

Sarà inoltre espressamente previsto a carico dell'agenzia per il lavoro, l'obbligo di applicare le sanzioni disciplinari previste dal sistema sanzionatorio ai dipendenti somministrati che risultino inadempienti alle prescrizioni del Modello.

La Società raccomanda alle funzioni aziendali responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## 8.2 Misure applicabili

### 8.2.1 Misure per i lavoratori dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare debba rispettare le prescrizioni dello “Statuto dei lavoratori” (art. 7 legge n. 300/1970) e della contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio del potere sanzionatorio.

Il sistema disciplinare applicato dalla Società appare munito dei requisiti di efficacia e deterrenza, rispondendo all’esigenza del Decreto di introdurre un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”. Nel rispetto delle norme di legge e contrattuali e del Codice Etico e di Comportamento interno adottato dalla Società, sono quindi disposte le sanzioni disciplinari, oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell’infrazione, per i dipendenti che incorrano nella violazione degli obblighi previsti.

I provvedimenti disciplinari adottabili dalla Società consistono in:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione oraria calcolata ad un massimo di tre giorni
- licenziamento per mancanze ai sensi dell’art. 10 del CCNL di categoria.

L’istruttoria può essere avviata dall’Amministratore Unico, anche su segnalazione motivata dell’Organismo di Vigilanza. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

### 8.2.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Vedere quanto previsto nel paragrafo 8.1.2

### 8.2.3 Misure nei confronti delle parti terze

Ogni violazione della normativa vigente, del MOGC o del Codice Etico e di Comportamento da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti esterni con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come anche nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal Decreto da parte del giudice.

### 8.2.4 Misure nei confronti dell’organismo di vigilanza

In caso di violazione dei compiti e delle responsabilità di uno o più dei membri dell’Organismo di Vigilanza, l’Amministratore Unico, accertata l’effettiva inadempienza con il supporto della funzione più appropriata (e nel rispetto della regolamentazione vigente), provvede a valutare l’opportunità di intraprendere le iniziative più opportune, coerentemente con il profilo aziendale del membro dell’Organismo.