



FinDolomiti Energia S.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

D.Lgs. 231/2001

Adottato con delibera del CdA il	22/12/2016
Stato revisioni	02
Revisioni approvate dal CdA il	18/6/2019

INDICE

Premessa (Obiettivi; Struttura MOG; Metodo di lavoro; Adozione e Aggiornamento; Destinatari)

I

PARTE GENERALE

1. *FinDolomiti Energia S.r.l.*

- 1.1. Storia e Obiettivi di FinDE
- 1.2. Struttura Organizzativa di FinDE

2. D.Lgs. 231/2001 – la responsabilità da reato degli enti / cenni

- 2.1. Criteri di ascrizione della responsabilità
- 2.2. Sistema Sanzionatorio

3. Organismo di Vigilanza

- 3.1. Composizione, requisiti, nomina
- 3.2. Funzione e modalità operative
- 3.3. Poteri e Flussi Informativi

4. Diffusione e Formazione

5. Sistema Disciplinare

6. Codice Etico

II

PARTE SPECIALE

All. A – ANALISI AZIENDALE (00 e successive modifiche)

All. A1 – Sistema Procure (00 e successive modifiche)

All. B – ANALISI DEL RISCHIO (00 e successive modifiche)

All. B1 – Tabella di sintesi analisi del rischio (00 e successive modifiche)

All. B2 – Tabella di sintesi Procedure/Rischi gestiti

All. C – CODICE ETICO

All. D – PROCEDURE OPERATIVE E DI GESTIONE DEI RISCHI

PRO.01 – Procedura gestione approvvigionamenti

PRO.02 – Procedura rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

PRO.03 – Procedura rapporti e comunicazioni con le Autorità, le Istituzioni e i Soci

PRO.04 – Procedura rapporti con istituti di credito ed altri eventuali enti finanziatori. Movimentazione conti-corrente. Flussi finanziari.

PRO.05 – Procedura conflitto d’interessi, incompatibilità e inconfiribilità

PRO.06 – Procedura contabilità

PRO.07 – Procedura per la creazione del bilancio

PRO.08 – Procedura utilizzo sistema informatico

PRO.09 – Flussi informativi all’OdV

All. E – PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (*ex L. 190/2012*) E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

All. F – REGOLAMENTO OdV

Premessa

1. OBIETTIVI

Con il presente Modello di organizzazione gestione (d’ora in poi “MOG”) FinDolomiti Energia S.r.l. (d’ora in poi FinDE) raccoglie le sollecitazioni del Legislatore in tema di “*responsabilità amministrativa da reato*” degli enti (introdotte nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/2001) e allo stesso tempo coglie l’occasione di fissare con chiarezza e forza i valori dell’etica e del rispetto della legalità, contenendo così il rischio di commissione di reati.

FinDE è società in controllo pubblico ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs. 175/2016, dunque soggetta alla L. 190/2012 e s.m. in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. In quanto tale ha deciso di creare un MOG integrato, valido strumento per prevenire sia i reati presupposto dai quali discende la responsabilità da reato dell’ente, sia quelle situazioni di “*maladministration*” cui si ricollega la nozione di corruzione in senso lato, propria della L. 190/2012.

Con la creazione del presente MOG, FinDE ha per obiettivo la creazione di un sistema strutturato, organico e razionale di procedure ed attività di controllo (preventive e successive) finalizzato a gestire al meglio il rischio di commissione di quei reati, dai quali deriva una specifica responsabilità in capo all’ente, ma anche quelle ipotesi “corruttive” dalle quali non discende una responsabilità dell’ente ma sulle quali il Legislatore ha inteso porre una sempre maggior attenzione, anche in ottica preventiva. Alle procedure integrate si affianca il c.d. Piano di prevenzione della corruzione, allegato della parte speciale.

Ai sensi dell’art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, i Modelli di organizzazione, per essere astrattamente idonei a prevenire la commissione di illeciti penali rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001, devono:

- ❖ **individuare le attività/processi operativi nel cui ambito possono essere commessi i predetti illeciti**; è necessario, anche sulla base del contesto in cui opera la Società,

individuare in quale area/settore di attività si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/2001;

- ❖ *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”*, individuare quindi delle procedure organizzative formalizzate specificamente idonee a ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati con riferimento alla commissione degli illeciti;
- ❖ *“individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”*;
- ❖ *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”*, l’ Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- ❖ *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*; dovranno, in altri termini, essere individuate adeguate sanzioni idonee a punire l’eventuale mancata osservanza delle regole da parte dei destinatari.

L’allegato Piano di Prevenzione della Corruzione è stato redatto e viene costantemente aggiornato in base alle novità legislative e alle linee di indirizzo dell’Autorità Nazionale Anti Corruzione.

2. STRUTTURA MOG

Il presente Modello è formato da una Parte Generale (più statica) e da una Parte Speciale (più dinamica).

La **Parte Generale** fornisce, preliminarmente, una breve descrizione di FinDE, della sua storia, dell’attività che essa svolge, degli obiettivi che intende raggiungere e infine della sua struttura.

Il secondo capitolo è dedicato al D.Lgs. 231/2001; in esso si delineano i tratti essenziali della normativa.

Il terzo capitolo descrive le funzioni, le specifiche modalità operative e i poteri dell’Organismo di Vigilanza, *“organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* con il compito di *“vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di*

curare il loro aggiornamento”. (art. 6 co. 1 lett.b D.Lgs. 231/2001).

Seguono i capitoli dedicati al piano di diffusione e formazione del MOG, al sistema disciplinare (volto a sanzionare le violazioni del MOG).

L’ultimo capitolo è dedicato al Codice Etico (contenuto nell’allegato C), nel quale vengono raccolti i valori e i principi secondo cui FinDE intende operare.

La **Parte Speciale** è formata da più documenti allegati. Questi costituiscono il cuore del MOG e sono maggiormente soggetti a modifiche perché devono garantire l’aderenza nel tempo del sistema di gestione dei rischi alle mutate esigenze aziendali/legislative.

In particolare:

all. A – Analisi Aziendale. Il documento mappa le aree operative e i processi di FinDE, fornendo un quadro d’insieme della struttura dell’ente e delle attività svolte;

all. A1 – Sistema Procure

all. B – Analisi del rischio-reato, individuazione dei rischi nelle varie aree, delle procedure in essere, delle eventuali azioni migliorative (foglio di lavoro *exel* – solo documento informatico)

all. B1- Tabella di sintesi dell’analisi del rischio, con l’indicazione riassuntiva delle aree di rischio e dei relativi reati

all. B2 – Tabella di sintesi Procedure/Rischi gestiti, con l’indicazione grafica dei rischi gestiti dalle singole procedure

all. C – Codice Etico

all. D – Procedure operative e di gestione dei rischi. Procedure specificamente individuate da FinDE al fine di regolare le varie attività, gestire al meglio il rischio di commissione di uno o più reati e prevenire ipotesi di corruzione in senso lato.

All. E – Piano di prevenzione della corruzione (L. 190/2012) e disposizioni in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/2013).

All. F – Regolamento dell’Organismo di Vigilanza

3. METODO DI LAVORO

Per giungere alla creazione di un MOG *idoneo* a prevenire la commissione dei reati-presupposto, si è proceduto ad un’attenta analisi della struttura aziendale (All. A), condotta sulla base di analisi documentale e interviste mirate.

Valutati i rischi potenziali connessi alle attività di ciascun’area, sulla base anche delle procedure e dei controlli già adottati (all. B), sono state individuate e formalizzate le procedure, oggetto della parte speciale del Modello (all. D).

Conformemente a quanto previsto dallo stesso D.Lgs. 231/2001, per far sì che il Modello adottato sia *efficacemente attuato* (artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001), FinDE ha individuato un Organismo di Vigilanza dotato di *autonomi poteri di iniziativa e controllo* ed un sistema disciplinare *idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*.

Regole fondamentali di carattere generale:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione di FinDE rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- attribuzione all’Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di verificare la costante idoneità e l’efficace attuazione del Modello;
- comunicazione all’OdV delle informazioni rilevanti;
- messa a disposizione dell’OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- verifica continua - attività di verifica da parte dell’OdV del funzionamento del Modello, con conseguente suggerimento degli aggiornamenti che dovessero essere ritenuti necessari;
- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle

procedure istituite.

4. ADOZIONE e AGGIORAMENTO

La prima versione del Modello è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 dicembre 2016. Contestualmente il CdA ha nominato l'Organismo di Vigilanza, che è tenuto a dotarsi di un proprio Regolamento ed allegarlo al presente MOG nel termine di 45 gg dalla data dell'accettazione della nomina.

Poiché è l'organo dirigente ad adottare il Modello (conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 all'art. 6 co.1 lett. a), ogni successiva modifica/integrazione che si renderà necessaria è rimessa alla competenza del CdA.

La delibera di CdA in cui sono adottate le modifiche al modello e alle sue specifiche procedure è indicata su frontespizio di ciascun documento modificato. Lo stato di revisione è indicato da un numero progressivo, seguito dall'anno in cui è stata fatta la revisione, indicato su ciascuna pagina di ciascun documento modificato.

E' compito dell'OdV segnalare eventuali esigenze di aggiornamento, la cui concreta attuazione è rimessa esclusivamente al CdA.

L'RPCT ha il dovere di intervenire nelle parti di propria competenza, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e secondo le Linee Guida periodicamente fornite dall'ANAC.

RPCT e OdV, ciascuno secondo le proprie competenze e nei limiti delle proprie funzioni, agiscono in modo - per quanto possibile - coordinato.

5. DESTINATARI

Il MOG è indirizzato a tutti coloro che lavorano in FinDE e per FinDE.

Le disposizioni del MOG devono essere rigorosamente rispettate: dal Presidente e dai membri del CdA, da eventuali collaboratori (a qualsiasi titolo) e infine dai consulenti esterni che, mediante contratto, prestino il proprio servizio a FinDE S.r.l.

Tali soggetti, d'ora in poi "Destinatari", sono opportunamente informati e formati,

relativamente al contenuto del Modello, secondo le modalità individuate in MOG - Parte Generale, Capitolo 4.

I

PARTE GENERALE

1.

FINDOLOMITI ENERGIA S.R.L.

1.1. Storia e Obiettivi di FinDE

FinDE è una società a responsabilità limitata, controllata pubblica, costituita nel 2009 dal Comune di Rovereto, dal Comune di Trento e da Trentino Sviluppo S.p.a. (ente strumentale della Provincia autonoma di Trento).

FinDE ha ad oggetto *“la detenzione e l’amministrazione della partecipazione azionaria”* in Dolomiti Energia Holding S.p.A.¹ (d’ora in poi DEH) e *“l’esercizio dei diritti amministrativi e patrimoniali ad essa conseguenti”* e può compiere, nei rapporti con DEH, *“ogni ulteriore operazione, anche di natura finanziaria, giudicata utile per l’attività della partecipata e quindi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sottoscrivere prestiti obbligazionari non convertibili o altri strumenti finanziari emessi dalla partecipata, concedere finanziamenti ...”* (art. 3 Statuto).

Dall’analisi della partecipazione azionaria in DEH, emerge che FinDE dispone, da sola, di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria di DEH², condizione richiesta dall’art. 2359 c.c. affinché vi sia rapporto di controllo³. FinDE s.r.l è tenuta al consolidamento del bilancio consolidato redatto da DEH⁴.

¹

Dolomiti Energia Holding S.p.A. ha per finalità l’organizzazione dei mezzi tecnici, economici, finanziari ed umani per la progettazione, la costruzione e la gestione di impianti attraverso società controllate e/o collegate.

²

Si consideri inoltre che due soci di FinDE S.r.l., Comune di Trento e Comune di Rovereto, hanno anche una partecipazione diretta in DE pari, rispettivamente, al 5,83% e 4,34%.

³

Si fa presente che Dolomiti Energia Holding si è dotata (così come, a loro volta, le sue controllate) di un Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 volto a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

⁴

Nel nostro Ordinamento, la presenza di tali condizioni fa sorgere la presunzione (salvo prova contraria) che FinDE S.r.l. svolga attività di *direzione e coordinamento* nei confronti di DE (art. 2497 sexies c.c.): quel “qualcosa in più,” rispetto al mero controllo, richiesto dalla giurisprudenza comunitaria affinché si possa configurare un’attività economica.

1.2. Struttura Organizzativa di FinDE

FinDE è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da due consiglieri; l'organo di controllo è costituito da un sindaco unico, ex art. 2477 c.c.

La Società è soggetta alla revisione legale dei conti

Non ha personale dipendente né dispone di spazi propri; per tutte le necessità di carattere contabile, amministrativo ed organizzativo si è sempre avvalsa di strutture esterne (Cassa del Trentino, fino a dicembre 2015, Studio “Postal & Associati” in seguito).

Attualmente FinDE ha la propria sede legale in via Torre Verde n. 25, presso lo Studio “Postal & Associati”, al quale ha conferito l'incarico professionale *“consistente nello svolgimento di dei servizi di consulenza, assistenza per adempimento societari, amministrativi, contabili, tributari e di segreteria”*.

2.

D.LGS. 231/2001 – LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI / CENNI

2.1. Criteri di ascrizione della responsabilità

Qualora un “soggetto sottoposto” commetta taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse o vantaggio dell'ente (c.d. reato presupposto), quest'ultimo sarà ritenuto responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, a meno che esso non abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (art. 7).

Qualora invece sia un “soggetto apicale” a commettere taluno dei reati previsti dal Decreto nell'interesse o vantaggio dell'ente, quest'ultimo sarà considerato responsabile anche nel caso in cui abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione gestione e controllo. Andrà invece esente da responsabilità nel caso in cui dimostri che tale Modello è stato eluso fraudolentemente e non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6).

L'ente sarà ritenuto responsabile anche qualora non sia individuata la persona fisica che ha commesso il reato o la stessa non è imputabile, ovvero quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8).

Non sarà invece ritenuto responsabile l'ente, qualora il reato venga commesso nell'interesse esclusivo del soggetto agente o di terzi (art. 5 co.2).

Il Modello di cui si doterà l'ente dovrà essere costantemente aggiornato ed efficacemente aggiornato. Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, così come di curarne l'aggiornamento, è attribuito ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato *ad hoc* dall'ente.

L'ente predisporrà un proprio sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte che si discostano dai principi comportamentali e precauzionali previsti dall'ente stesso nel Modello (art. 6).

a. Reati presupposto – Elemento essenziale perché vi sia illecito amministrativo in capo all'ente è la commissione di uno dei reati previsti dal Legislatore. I reati presupposto sono elencati nel Capo I, Sez. III del Decreto, agli artt. 24-25 *duodecies*, ma sono rinvenibili anche in altre leggi dell'Ordinamento.

Inizialmente il Decreto prevedeva un numero limitato di reati, limitando la responsabilità, prevalentemente, ad alcuni illeciti contro la pubblica amministrazione. Il Legislatore del 2001 non aveva inteso accogliere completamente le sollecitazioni che emergevano dalla Legge delega, in cui erano state prese in considerazione anche la tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro. Nell'arco di 15 anni l'elenco si è di molto ampliato, con l'introduzione dei reati di falso nel 2001, dei reati societari (un vero e proprio microsistema a parte) nel 2002, dei reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, unitamente ai delitti contro la personalità individuale nel 2003 e così via. Ad oggi i reati presi in considerazione dalla normativa sono estremamente eterogenei e l'elenco è in costante espansione.

Si fa presente che, ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 231/2001, è prevista l'irrogazione di sanzioni a titolo di responsabilità amministrativa anche nel caso di semplice **tentativo** (v. anche Cass. pen. n. 7718/2009); in tal caso, tuttavia, le sanzioni sono applicate in misura ridotta.

L'elenco dettagliato ed aggiornato dei reati presupposto è riportato nell'allegato B della Parte Speciale.

b. Apicali e sottoposti - L'art. 5 individua due categorie di soggetti in grado di impegnare la responsabilità dell'ente.

Soggetti apicali:

Personae 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 ed il controllo dello stesso. (art. 5, lett a) D.Lgs. 231/2001)

Con l'individuazione di tale criterio oggettivo, unitamente a quello dell'interesse o vantaggio, il Legislatore ha voluto individuare un legame tra l'ente stesso e il reato presupposto dell'illecito amministrativo, in modo tale da scongiurare le possibili critiche riguardo alla violazione del principio di personalità della responsabilità penale di cui all'art. 27 Cost., nel suo primo significato oggettivo di divieto di responsabilità per un fatto altrui⁵.

Il fatto di ancorare l'individuazione del soggetto alla funzione da esso svolta e, nel caso degli "apicali di fatto", alla concreta attività di gestione e controllo, riflette la volontà del Legislatore di adottare un criterio funzionale/materiale, che consenta l'individuazione della qualifica soggettiva sulla base delle attività effettivamente svolte, a prescindere dal nome dato alla carica ricoperta.

Quanto alle funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione che consentono di individuare i soggetti apicali, il legislatore non fornisce una definizione; tuttavia il significato di esse si può ricavare dall'interpretazione di norme provenienti da altre branche dell'ordinamento: così il concetto di **rappresentanza** è legato alla

5

Così la Relazione al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, 3.2; si veda anche M. GUERNELLI, La responsabilità delle persone giuridiche nel diritto penale-amministrativo interno dopo il D. Lgs. 231/2001 (prima parte), in St. jur., 2002, p. 242

formazione e manifestazione all'esterno della volontà dell'ente; la nozione di **amministrazione** fa riferimento ai poteri di gestione e controllo delle risorse materiali dell'ente; la **direzione** si concretizza nel potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Relativamente a coloro che **di fatto esercitano la gestione ed il controllo** dell'ente vi è da sottolineare come gestione e controllo debbano essere accertate unitamente ed in concreto (così non saranno ritenuti apicali soggetti che detengono poteri di controllo sull'ente, senza tuttavia avere alcun potere di gestione). Il rilievo dato all'elemento fattuale dell'attività concretamente svolta è in linea con la successiva riforma di diritto societario, la quale ha introdotto all'art. 2639 c.c. l'estensione delle qualifiche soggettive a chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

L'ascrizione dei vari soggetti alla categoria degli apicali o dei sottoposti va sempre effettuata a seguito di un'analisi condotta sul caso concreto, nella specifica realtà aziendale.

Soggetti sottoposti:

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). (art. 5, lett b) D.Lgs. 231/2001)

Sono tutti coloro che soggiacciono alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali; tra essi andranno annoverati non solo coloro che risultano dipendenti in forza delle norme interne dell'ente, espresse abitualmente nell'organigramma, ma si ritiene possano far parte di tale categoria anche eventuali consulenti esterni e incaricati, in forza del vincolo contrattuale posto in essere dall'ente nell'affidamento dell'incarico.

c. Interesse o vantaggio - In dottrina c'è stato un ampio dibattito sul significato da dare a tale locuzione.

La teoria più convincente appare la seguente: perché l'ente sia responsabile, il reato presupposto, commesso da un proprio apicale/sottoposto, dev'essere oggettivamente

finalizzato al conseguimento di un vantaggio per l'ente (a prescindere dalla sua successiva concreta realizzazione); l'eventuale vantaggio concretamente raggiunto, in assenza assoluta dell'interesse dell'ente, non è tuttavia da solo sufficiente a rendere l'ente responsabile dell'illecito amministrativo.

La patrimonialità dell'interesse e del vantaggio non è richiesta dal legislatore. Questi potranno ben concretizzarsi in utilità di carattere non direttamente patrimoniali, come l'acquisizione di posizioni di superiorità o l'accrescimento di potere dell'ente.

d. La c.d. Colpa d'organizzazione - l'ente sarà ritenuto responsabile se il reato è stato commesso perché l'ente non si è adeguatamente organizzato a fini preventivi (non si è dotato di un Modello di Organizzazione e Gestione - MOG - finalizzato a prevenire i reati).

Gli articoli 6 e 7 del Decreto stabiliscono due differenti criteri di ascrizione di responsabilità all'ente, nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da un apicale (art. 6) oppure da un sottoposto (art. 7). Entrambi richiedono, come elemento minimo a fondamento della colpevolezza dell'ente, la mancata predisposizione di **Modelli organizzativi**, volti alla prevenzione dei reati.

L'**apicale** rappresenta, secondo la teoria dell'immedesimazione organica, la volontà dell'ente; nel commettere un reato egli esprime la volontà criminosa dell'ente che rappresenta. Tuttavia nel momento in cui l'ente si sia dotato di un Modello, si assiste a quel "contrasto interno della volontà".

In altre parole, la volontà dell'ente, manifestata attraverso la predisposizione del modello, ma concretizzatasi nella realizzazione del reato, risulta contraddittoria. Per risolvere tale contraddizione, occorre giungere a tale soluzione: qualora sia dimostrata la fraudolenta elusione⁶ dello stesso da parte dell'apicale e l'ente si sia dotato di un Modello astrattamente idoneo (lo stesso sia stato efficacemente attuato e non vi sia stata carente vigilanza da parte del preposto Organismo di vigilanza), è parimenti dimostrata la

6

Circa l'elusione fraudolenta, "Il fatto che un soggetto apicale possa manipolare il contenuto del comunicato stampa elaborato dagli uffici competenti sottostanti, al di fuori di ogni controllo e di verifica è indice rilevante di inidoneità del modello e non di un suo aggiramento fraudolento", Cass. Pen. 4677/2014

cessazione del rapporto di immedesimazione organica del soggetto con l'ente che mostra la propria estraneità al comportamento illegale del proprio apicale; qualora invece non sia dimostrata la fraudolenta elusione da parte dell'apicale, si deve ritenere che il Modello non fosse astrattamente idoneo a prevenire il reato, in seguito effettivamente concretizzato.

Nel caso in cui il reato sia stato realizzato da un **sottoposto** il problema del contrasto di volontà non si pone perché il subordinato mai rappresenterà la volontà dell'ente stesso. Il subordinato deve operare nei limiti di quanto stabilito dall'ente; se l'ente ben definisce le mansioni dei propri subordinati, i limiti entro i quali essi si trovano ad operare e definisce dei sistemi di controllo affinché tutto ciò venga rispettato (in altre parole, se l'ente si organizza, in un'ottica di accrescimento della legalità aziendale, quindi predispone il Modello e vi dà efficace attuazione) tanto basterà ad escludere la propria responsabilità.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ha dunque il principale compito di prevenire la commissione dei reati, da cui può scaturire la responsabilità dell'ente. In ottica preventiva il Legislatore ha attribuito rilevanza all'adozione del Modello anche nel caso in cui il reato presupposto si sia verificato e sia dunque dato avvio al procedimento penale.

La responsabilità dell'ente è infatti ESCLUSA se l'ente si ha adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo, PRIMA della commissione dell'illecito. In particolare se:

Non solo. Il Legislatore fa discendere taluni **VANTAGGI**, dal punto di vista sanzionatorio, anche nel caso in cui il MOG sia adottato **DOPO** la commissione del reato, ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado.

Il Modello rappresenta la volontà imprenditoriale di agire correttamente; l'organizzazione, in una struttura complessa come quella societaria, è l'unico strumento in grado di consentire il controllo effettivo delle varie attività e di prevenire quindi la commissione di determinati reati. Tale controllo è da intendersi sia nel senso di concreta incidenza sulle modalità di svolgimento dell'attività stessa, che di una sua successiva vigilanza.

Il Modello dev'essere “operativo”: non si deve limitare a registrare la condizione aziendale, ma, sulla base di un'attenta valutazione dei rischi presenti, deve individuare una serie di regole comportamentali⁷ e procedure idonee al raggiungimento di un determinato risultato (prevenzione dei reati) in accordo con il sistema organizzativo aziendale⁸.

Ogni ente deve dunque individuare i possibili rischi derivanti dalla propria attività e deve farsi carico della gestione effettiva di essi.

Qualora l'azienda trascuri l'aspetto organizzativo mostra il proprio disinteresse alla gestione del rischio di commissione di reati; da qui l'ascrizione di responsabilità, a titolo di colpa d'organizzazione, nel caso in cui il reato sia poi effettivamente commesso da un proprio apicale o sottoposto, nel proprio interesse.

Come già detto in precedenza, i criteri di ascrizione della responsabilità sono differenti nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto apicale o un soggetto sottoposto. Ciò è del tutto normale proprio alla luce dell'elemento soggettivo della colpa d'organizzazione. L'ente funziona e raggiunge il proprio fine aziendale (in altre parole,

⁷

Parla di “regole di condotta” e “modello comportamentale” la Relazione al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, 3.3

⁸

E' la stessa Relazione a riconoscere come i Modelli siano ispirati ai *compliance programs* del sistema statunitense, Relazione al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, 3.3

vive) tramite l'attività quotidiana di una molteplicità di persone fisiche; talune rappresentano l'ente stesso, altre fungono da mero braccio operativo.

La commissione di un reato da parte del soggetto apicale o sottoposto non è automatica dimostrazione dell'inidoneità del Modello, il quale deve essere “astrattamente” idoneo alla prevenzione di quanto poi verificatosi.

Alla luce delle enormi differenze che intercorrono tra le varie realtà aziendali (ad esempio per attività svolta, organizzazione, dimensione) e della necessità che il Modello sia uno strumento “ritagliato sartorialmente” sulla realtà aziendale che disciplina, il Legislatore ha optato per l'individuazione dei contenuti minimi di un Modello idoneo. Tali elementi essenziali ruotano essenzialmente attorno all'analisi del rischio e alla conseguente predisposizione di procedure idonee a governarlo/ridurlo (tra cui una regolamentazione della formazione/attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire), una regolamentazione della gestione delle risorse finanziarie, la formazione e la diffusione del Modello la predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste.

2.2. Sistema Sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un'ampia gamma di sanzioni, da applicarsi a seconda della natura e della gravità dell'illecito commesso. All'ente possono essere applicate le seguenti sanzioni:

- la sanzione pecuniaria (secondo il sistema delle c.d. quote, per il quale la sanzione pecuniaria viene così determinata: prima viene individuato il numero di quote da pagare, in base alla natura e alla gravità del reato; poi viene determinata la consistenza della quote singolarmente presa, in base alla condizione economica dell'ente);
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza (che segue di diritto ogni qual volta all'ente vengano irrogate delle sanzioni interdittive).

Le sanzioni interdittive sono:

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

Di seguito in sintesi (e senza pretese di completezza) i tratti essenziali del sistema sanzionatorio:

Sanzione pecuniaria	<p style="text-align: center;">Art. 10 da 100 a 1.000 quote</p> <p>ciascuna quota ha un valore variabile da € 258,00 a € 1.549,00</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11</p> <p>Il numero delle quote è determinato tenuto conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - della gravità del fatto - del grado della responsabilità dell'impresa - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti <p>L'importo della quota è fissato in base a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - condizioni economiche dell'impresa - condizioni patrimoniali dell'impresa <p>[Casi si riduzione <i>ex art.</i> 12]</p>
----------------------------	--	---

Sanzioni interdittive	Art. 9 co. 2 - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle autorizzazioni , licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione , salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi - divieto di pubblicizzare beni o servizi	Art. 13 ⁹ Si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste se: - l'ente ha tratto un rilevante profitto o - in caso di reiterazione degli illeciti Durata non inferiore ai 3 mesi e non superiore ai 2 anni [casi di inapplicabilità ex art. 12 co. 1]
Confisca	Art. 19 - confisca del prezzo o del profitto del reato - eventualmente anche in forma “ per equivalente ”	Con la sentenza di condanna la confisca è <u>sempre</u> stabilita (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede)
Pubblicazione della sentenza di condanna	Art. 18	

⁹ La L. 3/2019 (*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*) ha introdotto delle modifiche al regime di applicabilità delle sanzioni interdittive, con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione di cui all'art. 25 D.Lgs. 231/2001. La sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 è stata inasprita: durata “*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni*” se il reato presupposto è stato commesso da un soggetto apicale; durata “*non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni*” se il reato presupposto è stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale.

Al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata (“*non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni*”) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3.

ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Composizione, Requisiti, Nomina.

Il D. Lgs. n. 231/2001 impone, al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida delle principali associazioni di categoria¹⁰ individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e dei suoi singoli membri, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

Per quanto riguarda i requisiti di **autonomia e indipendenza**, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di FinDE; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile.

È, altresì, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Per quanto riguarda il connotato della **professionalità**, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Per quanto riguarda la **continuità d'azione**, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo, essa è assicurata dalla previsione della durata pluriennale dell'incarico e di uno scadenziario minimo delle attività da svolgere.

La normativa in materia di prevenzione della corruzione prevede l'individuazione di un

¹⁰

Tra le altre, si ricordano le linee guida redatte da Confindustria, aggiornate a luglio 2014.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ad opera dell'organo di indirizzo politico. Ai fini della prevenzione della corruzione, Organismo di Vigilanza e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono tenuti ad agire in modo coordinato, secondo quanto previsto dalle Procedure della Parte Speciale del MOG e dal Piano di Prevenzione della Corruzione di FinDE (all E).

In via generale, è necessario che l'Organismo di Vigilanza (monocratico) o i suoi membri (se collegiale) possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono:

- coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 c.c., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto doloso, ovvero colposo commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, o che abbiano subito una condanna da parte della Corte dei Conti;
- i consiglieri esecutivi di FinDE e delle società da questa controllate e/o partecipate;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di amministrazione di FinDE.

La **nomina** dell'OdV è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, primo comma, lett. b) del D. Lgs. n.

231/2001, alla luce delle linee guida di Confindustria, e alla luce della propria strutturazione, FinDE ha deciso di dotarsi di un Organismo di Vigilanza monocratico, nominando un soggetto qualificato esterno, a garanzia di effettiva indipendenza e imparzialità.

Il mandato dell'OdV avrà **durata triennale**. Il soggetto nominato (o i soggetti, in caso di futura nomina di OdV collegiale) è ri-nominabile (fino ad un massimo di 2 mandati).

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione con propria deliberazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, si precisa che la **revoca** da membro dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere deliberata dal CdA e previamente comunicata al Sindaco, potrà avvenire solo per i sotto elencati motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che vanifichino l'indipendenza e l'autonomia del membro dell'OdV;
- manifestarsi di una causa di ineleggibilità;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV ha diritto ad un compenso per l'attività svolta, deliberato ad inizio mandato dal CdA di FinDE.

3.2. Funzioni e modalità operative

L'Organismo di Vigilanza avrà i seguenti **compiti**:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati ed il Modello istituito;
- segnalare al CdA le violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di

responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;

- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti costituenti un reato presupposto o comunque contrari ai principi del Modello e del Codice Etico;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione al CdA delle proposte di integrazione o modifica ritenute necessarie, in particolare quando (i) si siano verificate sostanziali violazioni delle prescrizioni del Modello; (ii) vi siano significative modificazioni dell'assetto interno di FinDE e/o delle attività di FinDE; (iii) intervengano modifiche normative;
- promuovere presso il CdA e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per la formazione dei Destinatari e la sensibilizzazione degli stessi all'osservanza dei principi in esso contenuti;
- l'OdV NON ha poteri impeditivi relativamente alla commissione dei reati presupposto, ma poteri di iniziativa e controllo volti a verificare l'idoneità ed efficace attuazione del Modello. Non può intervenire direttamente sul Modello, la cui modifica è di esclusiva competenza del CdA.

L'OdV dovrà disporre di un *budget* idoneo, deliberato dal CdA annualmente, su proposta dello stesso OdV.

3.3. Poteri e flussi informativi

Per consentire all'OdV di svolgere i suddetti compiti (ai fini del D. Lgs. 231/2001 e – solo in via eventuale – ai fini della normativa in materia di anticorruzione) i **poteri di iniziativa e di controllo** che gli vengono conferiti, si estrinsecheranno nelle seguenti facoltà:

- avere accesso ed esaminare tutta la documentazione ritenuta rilevante o comunque utile per l'adempimento dei compiti affidati all'OdV;

- condurre ricognizioni dell'attività di FinDE;
- condurre indagini interne, assumendo informazioni e testimonianze;
- coordinarsi con le altre funzioni interne, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per verificare l'attuazione dei diversi obblighi contenuti nel Modello;
- coordinarsi con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV dai responsabili delle diverse funzioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

In generale, l'OdV potrà ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare a terzi e/o diffondere presso terzi le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia o dall'autorità giudiziaria.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV dovrà dotarsi di un proprio **regolamento di funzionamento** (contenente indicazioni in ordine alla modalità di convocazione dell'organo, alle modalità di verbalizzazione dell'attività, alle modalità di assunzione delle decisioni e similari), che dovrà essere allegato al presente MOG nel termine di 45 gg dalla data di accettazione della nomina (all. F).

L'OdV potrà avvalersi di **consulenti esterni**, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. Detti consulenti saranno nominati dall'OdV in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso del CdA. Le spese per tali consulenti verranno sostenute da FinDE, con il *budget* messo a disposizione dell'OdV.

Fermo restando il dovere di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, le attività poste in

essere dall'OdV non potranno essere sindacate dal CdA o da altri Destinatari.

L'OdV sarà destinatario dei **flussi informativi** più specificamente elencati nelle singole parti speciali (e riassunti in PS_All. D-Pro.09).

In ogni caso, l'OdV dovrà essere informato:

- dei provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- delle attività ispettive svolte da organi pubblici;
- delle situazioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/2001;
- dei procedimenti disciplinari attivati per violazione del Modello;

All'OdV dovrà in ogni caso essere comunicato tempestivamente:

- il conferimento di nuove deleghe o procure o la modifica di quelle esistenti;
- l'adozione di nuovi regolamenti interni;
- la modifica di regolamenti interni esistenti;
- l'adozione di nuove Logiche Organizzative e di eventuali modifiche alla struttura organizzativa;
- delle notizie relative a procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello, alle sanzioni irrogate e agli eventuali provvedimenti di archiviazione, dotati di relativa motivazione.

Resta inteso che qualsiasi soggetto interno o comunque afferente a FinDE potrà far pervenire all'OdV le **segnalazioni** che riterrà opportune circa la violazione del Modello o la commissione di illeciti da cui potrebbe scaturire la responsabilità di FinDE.

FinDE garantisce qualsiasi segnalante da eventuali ritorsioni/discriminazioni, secondo quanto previsto dalla L. 179/2017 (norma sul c.d. *whistleblowing*) e disciplinato in

apposita procedura.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'OdV dovrà riportare al massimo vertice amministrativo e, quindi, al CdA.

L'OdV potrà inoltrare le comunicazioni che riterrà opportune anche al Sindaco Unico.

L'OdV è tenuto a provvedere tempestivamente a tutte le comunicazioni/relazioni di sua competenza, secondo quanto previsto nelle singole parti speciali.

L'OdV informerà il CdA in merito all'attuazione del Modello, agli eventuali aspetti critici emersi, proponendo le eventuali modifiche/integrazioni ritenute di volta in volta opportune.

L'OdV comunicherà al CdA e al Sindaco Unico i risultati delle attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni, redigendo apposita relazione scritta a cadenza annuale.

L'OdV curerà annualmente, insieme all'RPCT per le parti di comune interesse, la stesura di un piano di formazione.

L'OdV è dotato di apposita casella di posta elettronica, utilizzata per la ricezione e l'inoltro di comunicazioni e segnalazioni. Tale indirizzo è comunicato a tutti i destinatari e pubblicato sul sito istituzionale.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti trasmessi all'OdV saranno conservati in un apposito archivio informatico o cartaceo secondo le modalità stabilite dall'OdV nel proprio Regolamento.

L'OdV avrà cura di verbalizzare o comunque documentare tutta l'attività svolta.

Tutta la documentazione dovrà essere custodita in apposito archivio (cartaceo o telematico¹¹) per il tempo di 10 anni.

11

Purché sia fornita idonea garanzia di sicurezza.

L'OdV e i soggetti dei quali l'organismo si potrà avvalere nello svolgimento delle sue funzioni, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

4.

DIFFUSIONE E FORMAZIONE

FinDE garantisce la più ampia diffusione del Modello ed una appropriata formazione.

Diffusione

- **vertici, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti esterni – *funzione di diffusione***

Ai Destinatari viene inviata, mediante posta elettronica certificata, una copia del Modello-Parte Generale, del Codice Etico (all. C) e del Piano di Prevenzione della Corruzione (all. E), oltre alle eventuali singole Procedure (di cui all'all. D) che li coinvolgono direttamente.

I Destinatari sono invitati al rispetto di quanto in esso previsto; contestualmente viene richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione nella quale si dà atto della presa di conoscenza e dell'impegno al rispetto di quanto ivi previsto (tale dichiarazione è archiviata da FinDE).

Una copia cartacea del Modello (ad eccezione dell'all. B, disponibile in solo formato elettronico) è sempre presente presso la sede di FinDE, a disposizione di tutti i Destinatari.

In ogni caso il Modello e le successive revisioni sono conservate anche su apposito supporto informatico (CD/DVD/chiavetta USB/memoria esterna).

- **tutti coloro che intrattengono rapporti con FinDE - *funzione di pubblicità***

Tutti coloro che vengono a contatto con FinDE sono informati dell'adozione del Modello da parte della Società e della sua volontà di raggiungere il massimo grado di legalità e correttezza nello svolgimento della propria attività (anche tramite e-mail con indicazione del *link* al sito internet di FinDE, ove sarà pubblicata la Parte Generale del Modello, unitamente al Codice Etico -all. C- e al Piano di Prevenzione della Corruzione -all. E-).

Formazione

Tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività per FinDE devono conoscere

concretamente e rispettare quanto previsto dal Modello. A tal fine:

- l'OdV provvede inizialmente a informare tutti i Destinatari dell'adozione del Modello da parte di FinDE, descrivendone gli obiettivi, la struttura e i contenuti (tale prima informativa può esser fatta attraverso l'organizzazione di un'apposita riunione, rivolta ai Destinatari);
- è poi prevista l'organizzazione di specifici “corsi di formazione”, modellati a seconda delle funzioni svolte dai vari Destinatari, organizzati dall'OdV in base alle specifiche esigenze e comunque ogni volta che si renda necessario un approfondimento o a seguito di un aggiornamento delle Procedure, o in caso di nuovi incarichi/assunzioni;

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata con la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti.

5.

SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6 co.2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 rende necessaria l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello (di cui il Codice Etico si considera parte integrante).

A tal fine FinDE si dota di un autonomo sistema disciplinare volto a sanzionare le condotte, poste in essere dai Destinatari del presente Modello, contrastanti con quanto in esso previsto.

Con la previsione del presente sistema disciplinare FinDE intende non solo conformarsi a quanto previsto a livello normativo, ma anche lanciare un forte messaggio di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività.

Il sistema disciplinare è volto a sanzionare qualsiasi condotta che sia stata posta in essere in violazione del presente Modello, a prescindere dal fatto che essa integri un reato oppure dia luogo ad un procedimento penale ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La procedura disciplinare di seguito prevista è avviata su impulso dell'Organismo di Vigilanza che sia venuto a conoscenza di una possibile violazione del Modello durante la sua attività di vigilanza e controllo. Chiunque venga a conoscere una violazione del presente Modello o un comportamento ad esso non conforme, è tenuto a darne immediato avviso all'OdV.

Le segnalazioni potranno essere indirizzate all'OdV con il metodo che si riterrà più opportuno (tra cui l'invio tramite posta elettronica all'indirizzo e-mail dell'OdV pubblicato sul sito e comunicato ai Destinatari).

L'OdV valuterà la fondatezza delle segnalazioni anonime ed eseguirà gli approfondimenti che riterrà necessari.

Come già anticipato, si ribadisce che FinDE vieta qualsiasi tipo di ritorsione o condotta discriminatoria nei confronti del Destinatario segnalante in buona fede. Ritorsioni e discriminazioni di qualsiasi genere sono considerate illeciti disciplinari.

Lo stesso OdV potrà partecipare alla procedura disciplinare con funzione consultiva (ma senza poteri di intervento), anche al fine di poter acquisire informazioni utili per un costante monitoraggio ed un'eventuale integrazione del Modello.

L'accertamento di eventuali responsabilità e l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari sono condotte nel rispetto della *privacy*, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Le sanzioni sono graduate in modo tale da consentire il rispetto del principio di proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione inflitta. La scelta della sanzione avviene in base a criteri che tengono in considerazione :

- l'intenzionalità del comportamento (condotta dolosa) o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia (condotta colposa);
- il danno arrecato a FinDE, anche in termini di conseguenze negative esterne;
- il comportamento complessivo del soggetto, anche in relazione ad eventuali precedenti disciplinari;
- le mansioni svolte ed i poteri ad esse connessi.

Le sanzioni applicabili sono diversificate a seconda dei soggetti che realizzano la condotta dalla quale sorge la responsabilità disciplinare.

Alla luce dell'attuale struttura organizzativa di FinDE (priva di personale dipendente), il sistema si articola in:

- misure sanzionatorie nei confronti degli amministratori;
- misure sanzionatorie collaboratori e consulenti esterni.

Misure sanzionatorie nei confronti degli amministratori.

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nelle Procedure da esso richiamate, o delle previsioni del Codice Etico, commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'organo collegiale di riferimento potrà adottare tutti i provvedimenti che riterrà adeguati, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- la censura verbale o scritta;
- la sospensione del compenso fino al massimo di tre gettoni;
- la revoca delle eventuali deleghe.

In caso di violazione commessa dallo stesso CdA, l'OdV dovrà informare il Sindaco Unico e l'Assemblea dei Soci. Quest'ultima adotterà i provvedimenti che riterrà più opportuni, secondo le norme previste dallo stesso codice civile.

Misure sanzionatorie nei confronti di consulenti e collaboratori esterni.

Le violazioni, da parte di consulenti e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con FinDE, delle disposizioni contenute nel Modello e nelle Procedure da esso richiamate, o delle previsioni del Codice Etico, costituirà inadempimento rilevante con conseguente diritto alla risoluzione espressa del contratto.

Resta salvo il diritto di FinDE al risarcimento del danno.

I menzionati contratti devono prevedere l'inserimento di una **clausola nella quale il terzo contraente si impegna a rispettare il MOG e i principi sanciti nel Codice Etico, con la conseguenza che, in caso di violazione, il rapporto contrattuale potrà essere risolto per inadempimento ex art. 1453 c.c.**

Per le stesse violazioni, nei contratti inerenti lo svolgimento di attività maggiormente esposte al rischio di commissione di reato, FinDE dovrà inserire apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c.

6.

CODICE ETICO

FinDE si dota di un Codice Etico (v. all.C), nel quale definisce i valori e i principi di condotta che intende seguire nello svolgimento della sua attività, nel rispetto di leggi e regolamenti, nonché per mantenere l'alto grado di fiducia ed affidabilità che la contraddistingue nei rapporti sia interni che esterni.

In esso vengono disciplinate le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio di FinDE, ne vengono precisati i principi di condotta e le regole, alle quali viene attribuito un valore etico positivo.

Il Codice Etico rappresenta dunque una dichiarazione ufficiale dell'impegno preso da FinDE di perseguire massimi livelli di eticità nella realizzazione dell'obiettivo statutario.

I principi etici enunciati s'inseriscono nel sistema di prevenzione di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012, di cui costituisce pertanto parte integrante ed essenziale. Per una sua efficace attuazione il Codice Etico è dunque assoggettato al Sistema Disciplinare di cui al precedente capitolo.

La consapevolezza che il comportamento scorretto di pochi possa danneggiare l'immagine di molti fa sì che FinDE abbia un elevato interesse all'osservanza, al rispetto e all'efficace attuazione del Codice Etico e si impegni per la diffusione e conoscenza dello stesso, non solo all'interno ma anche all'esterno dell'ente.

Il Codice Etico non sostituisce né si sovrappone a leggi o ad altre fonti normative interne ed esterne, ma integra le stesse con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti di chi, a vario titolo, opera per FinDE.

II

PARTE SPECIALE

(vedi allegati)

All. A – ANALISI AZIENDALE (00 e successive modifiche)

All. A1 – Sistema Procure e Deleghe (00 e successive modifiche)

All. B – ANALISI DEL RISCHIO (00 e successive modifiche)

All. B1 – Tabella di sintesi analisi del rischio (00 e successive modifiche)

All. B2 – Tabella di sintesi Procedure/Rischi gestiti

All. C – CODICE ETICO

All. D – PROCEDURE OPERATIVE E DI GESTIONE DEI RISCHI

PRO.01 – Procedura gestione approvvigionamenti

PRO.02 – Procedura rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

PRO.03 – Procedura rapporti e comunicazioni con le Autorità, le Istituzioni e i Soci

PRO.04 – Procedura rapporti con istituti di credito ed altri eventuali enti finanziatori. Movimentazione conti-corrente. Flussi finanziari.

PRO.05 – Procedura conflitto d’interessi, incompatibilità e inconferibilità

PRO.06 – Procedura contabilità

PRO.07 – Procedura per la creazione del bilancio

PRO.08 – Procedura utilizzo sistema informatico

PRO.09 – Flussi informativi all’OdV e all’RPCT

PRO.10 – Procedura Segnalazioni

AII. E – PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (*ex L. 190/2012*) E
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

AII. F – REGOLAMENTO OdV