

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

FIS IMPIANTI INTERRATI S.R.L.

Modello approvato dall'Amministratore Unico di FIS IMPIANTI INTERRATI SRL in data_____

INDICE

PARTE GENERALE.....	5
Premessa.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	5
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti.....	5
1.2 Azioni da parte degli enti che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	7
2. SANZIONI APPLICABILI.....	8
3. IL MODELLO ADOTTATO DA FIS IMPIANTI INTERRATI SRL.....	8
3.1 Organizzazione e realtà operativa di FIS Impianti Interrati.....	8
3.2 Motivazioni all'adozione e al costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	9
3.2 Finalità del Modello Organizzativo.....	10
3.3 Costruzione e struttura del Modello.....	11
3.3.1 Identificazione delle attività a rischio.....	11
3.3.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive.....	12
3.3.3 Struttura del Modello.....	12
3.3.4. Sistema di poteri e procure.....	13
4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	14
5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	14
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
6.1 L'Organismo di Vigilanza di FIS.....	14
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	16
6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari.....	17
6.4. Verifiche periodiche - monitoraggi.....	18
6.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	18
6.6. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.....	19
7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	20
7.1 Premessa.....	20

7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza	20
7.3 Altro personale	21
7.4 Personale neo assunto	21
7.5 Aggiornamenti formativi.....	21
8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	21
8.1. La funzione del sistema disciplinare	21
8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti.....	22
8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti.....	24
8.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico	25
8.5 Sanzioni nei confronti dei fornitori, consulenti, agenti e partner commerciali.....	25

PARTE SPECIALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
Premessa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. LE SINGOLE ATTIVITÀ SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
I. Gestione degli adempimenti relativi alla partecipazione alle gare di appalto indette da Stazioni Appaltanti Pubbliche o Private e sottoscrizione del contratto	Errore. Il segnalibro non è definito.
II. Acquisizione e/o gestione di contributi e finanziamenti concessi da soggetti pubblici.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
III. Gestione delle ispezioni.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
IV. Gestione degli investimenti	Errore. Il segnalibro non è definito.
V. Gestione degli approvvigionamenti Standard.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
VI. Acquisto di consulenze.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
VII. Selezione, assunzione e gestione del personale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
VIII. Autorizzazione e rimborso spese	Errore. Il segnalibro non è definito.
IX. Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
X. Gestione contenziosi giudiziali o stragiudiziali o procedimenti arbitrali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
XI. Gestione dei flussi finanziari (pagamenti e incassi).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
XII. Attività di elaborazione del bilancio e comunicazione a stakeholders e/o a terzi di dati e informazioni relativi alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Consorzio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

- XIII. Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o di sostituti d'imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- XIV. Predisposizione di documenti ai fini delle delibere degli organi societari**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- XV. Gestione del sito internet e delle risorse informatiche **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- XVI. Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- XVII. Gestione degli adempimenti ambientali **Errore. Il segnalibro non è definito.**
3. I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE GENERALE

Premessa

FIS Impianti Interrati S.r.l. (di seguito anche solo “FIS”), con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello”) in linea con gli aggiornamenti normativi apportati alla disciplina e conforme alle interpretazioni fornite da dottrina e giurisprudenza al riguardo.

Come sarà più avanti illustrato, nella predisposizione del Modello, FIS si è ispirato sia alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate da ultimo nel marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia nonché alle Linee Guida emanate da ANCE nella sua versione aggiornata al 2013.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto si riferisce ad una serie di reati che possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'**art. 25 bis D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**);
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012 e da ultimo con la L. 69/2015);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015, (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater.1** e dall'**art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001**);

- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies del D.Lgs. 231/2001**);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001**);
- reati ambientali (**art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001**);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001**);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D.Lgs. 231/2001);
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 D.Lgs. 231/2001**).

1.2 Azioni da parte degli enti che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. abbia affidato, ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello organizzativo;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;

5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

2. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi, concernono:

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

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA FIS IMPIANTI INTERRATI SRL

3.1 Organizzazione e realtà operativa di FIS Impianti Interrati

FIS è una società che opera nel settore delle costruzioni e che si prefigge come obiettivo primario la partecipazione quale esecutrice agli appalti pubblici e privati.

FIS è associata al Consorzio Italiano Costruzioni Manutenzioni e Servizi Società Cooperativa (anche CONSITAL), realtà consortile costituita ai sensi del Decreto Legge n. 1577 del 14 dicembre 1947 che opera anch'essa sempre nel ramo delle costruzioni.

FIS è dotata di una propria qualificazione SOA ai fini dell'esecuzione di commesse pubbliche sia quale associata di CONSITAL sia quale autonomo soggetto giuridico.

La Società è gestita da un Amministratore Unico; la struttura organizzativa di FIS ha al suo vertice la Direzione aziendale cui riportano funzionalmente le seguenti Direzioni:

- Direzione Tecnica;
- Segreteria amministrativa.

3.2 Motivazioni all'adozione e al costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottando il Modello ed aggiornandolo costantemente, FIS vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

FIS ritiene infatti che l'applicazione di tale Modello, unitamente all'adozione e diffusione del Codice Etico costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione per tutto il personale di FIS, compresi i componenti degli organi sociali, i fornitori, gli associati e i *partner* commerciali.

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira il FIS nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza in tutti i destinatari del rischio di commettere un illecito (la cui realizzazione è fortemente condannata e contraria agli interessi di FIS anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire all'ente di poter contare su regole e strumenti di controllo volti a prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida delle Associazioni di categoria Confindustria e ANCE, formalizzando:

- l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire l'indicazione delle attività/settori aziendali, nei quali sia possibile rinvenire un rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Il sistema dei controlli interni della Società è composto da:

- la Parte Generale del Modello;
- la Parte Speciale del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- il sistema di procure e di attribuzioni interne;
- il Codice Etico;
- il Regolamento, le procedure, le linee-guida e le istruzioni operative adottate dalla Società;
- le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabili.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate (ad eccezione ovviamente del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

3.2 Finalità del Modello Organizzativo

Il Modello predisposto ed aggiornato dalla Società si fonda su un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell'attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi lo verificano e lo documentano (*Risk Management*);
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - il Codice Etico che fissa le linee guida comportamentali ed i valori etici volti a disciplinare le modalità per assumere ed attuare le decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volti a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
 - un sistema di procure e di attribuzioni interne che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni;

3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale della Società, ai collaboratori esterni ed ai terzi in genere che intrattengono rapporti rilevanti con la Società.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire e comunque limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illegali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso la Società;
3. ribadire che FIS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società intende attenersi.

Lo scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione delle c.d. "attività sensibili" e, ove necessario, attraverso la loro regolamentazione tramite procedure.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, supervisiona l'attuazione del sistema organizzativo adottato e vigila sull'operato dei Destinatari.

3.3 Costruzione e struttura del Modello

La Società, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha avviato un progetto (di seguito anche "il Progetto") finalizzato all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo.

A tal fine, sono state svolte attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette all'aggiornamento del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, coerentemente con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida di settore.

Le fasi in cui si sono svolti i lavori per la predisposizione del Modello sono di seguito descritte.

3.3.1 Identificazione delle attività a rischio

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili aziendali e i loro collaboratori, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto.

All'esito, sono state individuate le attività sensibili la cui descrizione e articolazione è riservata la Parte Speciale del presente documento.

3.3.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive

Sulla base delle informazioni acquisite e riportate nelle schede sopra citate e successivamente alla individuazione delle aree ed attività a rischio reato, sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività. Anche questa fase del Progetto è stata oggetto di specifica condivisione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro del Progetto.

3.3.3 Struttura del Modello

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale, contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parte Speciale, che descrive i protocolli di controllo con riferimento alle singole fattispecie di reato, il cui rischio è stato giudicato rilevante per le attività aziendali sensibili suindicate.

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e giudicati rilevanti a seguito delle attività di *risk assessment* sono descritti nelle schede di intervista predisposte a seguito degli incontri con il personale della Società e sono indicati nella tabella di mappatura delle attività sensibili/funzioni aziendali/fattispecie di reato.

Non sono stati considerati significativi il rischio di commissione dei reati con mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001 ed il rischio di commissione di reati contro la personalità individuale ex art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001, trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Il rischio di commissione dei reati di falso nummario non è apparso rilevante, poiché la Società non effettua incassi in contanti e la cassa tenuta presso gli uffici presenta importi e movimentazioni molto contenute.

Analogamente è stato escluso il rischio di commissione di reati di abuso di mercato, perché FIS non detiene titoli negoziati in mercati regolamentati e non investe capitali in titoli ammessi alle quotazioni nei mercati borsistici.

Per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria contenuto nell'art. 25-*decies* sono considerati adeguati i principi del Codice Etico, nonché le previsioni contenute nell'attività sensibile "Gestione dei procedimenti e dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali".

Il rischio di realizzazione di reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico sono apparsi meramente teorici in considerazione della tipologia e del numero di fornitori utilizzati: purtuttavia i

controlli che la Società può ragionevolmente effettuare sull'affidabilità delle controparti sono descritti nelle attività sensibili "Gestione processo acquisti", "Vendite a clienti pubblici attraverso gare ad evidenza pubblica e trattative private", "Vendite ai clienti privati".

Il Modello è completato da quattro allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Elenco reati presupposto ex D.lgs 231/2001 (All.1)
- Mappatura delle attività sensibili/funzioni aziendali/fattispecie di reato (All.2);
- Codice Etico (All.3)

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti interni:

- sistema di procure vigenti;
- le procedure e le regole del sistema di gestione qualità, le regole operative e l'intera documentazione adottata dalla Società per la conduzione delle attività di *business* ed il controllo dei processi aziendali;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle Funzioni interne competenti.

3. mappatura delle attività a rischio al fine di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato indicate nel Decreto, abbinando per maggiore chiarezza le attività stesse ed i singoli reati;
4. le procedure, le istruzioni e ogni regola operativa adottata dalla Società volto a disciplinare la dinamica dei processi e del sistema di controllo ad essi applicato, che – pur non essendo pedissequamente riportato nel presente documento, anche per ragioni di fruibilità dello stesso – ne costituisce concreta applicazione, essendone richiamati i tratti essenziali;
5. i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

3.3.4. Sistema di poteri e procure

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (di seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli standard di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti e *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell’ Amministratore Unico della Società.

Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello o di altre parti che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dall’Organismo di Vigilanza della Società, in attesa della ratifica da parte dell’Amministratore Unico della Società.

L’Organismo di Vigilanza può, in ogni caso, valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello prima che le stesse siano effettivamente adottate.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L’Organismo di Vigilanza di FIS

L’Organismo di Vigilanza della Società è istituito, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, con delibera dell’Amministratore Unico ed è individuato in un organo collegiale, i cui componenti sono stati scelti in modo che l’Organismo stesso presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione indicati dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l’OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- l’autonomia, in quanto all’OdV è garantita l’autodeterminazione nell’iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre i componenti

dell'OdV presentano i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché non svolgono compiti operativi, né assumono decisioni riferibili alle attività operative della Società;

- la continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al ricorso al personale della Società - è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

I componenti l'Organismo di Vigilanza, a garanzia della loro posizione *super partes*, non devono:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, relazioni economiche con la Società, con l'Amministratore Unico di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
2. essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretti familiari dell'Amministratore Unico o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il componente l'Organismo di Vigilanza rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei menzionati motivi di incompatibilità.

Inoltre, i componenti l'Organismo di Vigilanza per poter essere scelti e mantenere la carica non devono essere stati condannati, anche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Qualora un soggetto esterno venga nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, invia all'Amministratore Unico, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, di ragioni ostative ovvero d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con l'Amministratore Unico, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiari di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati dall'Amministratore Unico in caso di:

- sopraggiungere di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
- inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
- inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dall'Amministratore Unico, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. esprimere la valutazione di cui al precedente paragrafo 5 ultimo capoverso;
4. assumere ogni utile iniziativa affinché l'Amministratore Unico mantengano costantemente aggiornato il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello in capo ai componenti dell'OdV.

A livello più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato allegata al Modello, al fine di proporre alla Società di realizzare il necessario adeguamento in sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'OdV vengono segnalate, da parte dei Responsabili di Funzione e dei dipendenti le attività di controllo svolte nell'ambito delle singole Funzioni e le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato.
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale, comunicato all'Amministratore Unico, volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.
3. sulla base di tali verifiche, predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Amministratore Unico che evidenzi le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento.
4. coordinarsi con le Funzioni (anche attraverso apposite riunioni):
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato;
 - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
 - per garantire che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
5. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
6. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione.

L'OdV, nei limiti della normativa vigente, ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, nonché la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Amministratore Unico sono tenuti a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza è dotato dall'Amministratore Unico di una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto di risorse interne o di professionisti esterni.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti degli organi societari

Nei confronti dell'Amministratore Unico l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
2. relazionare per iscritto in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
3. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza dell'Amministratore Unico;
4. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
5. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai Responsabili delle Direzioni e/o dei processi, qualora dai controlli emergessero aspetti suscettibili di miglioramento. In tali casi i soggetti suindicati comunicano all'OdV il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti.
6. segnalare per iscritto all' Amministratore Unico eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni.

6.4. Verifiche periodiche - monitoraggi

L'OdV, avvalendosi del personale interno o di consulenti esterni, promuove specifiche attività di *audit* sulle attività operative della Società con:

1. interventi “a piano”;
2. interventi mirati in caso di:
 - specifica richiesta formulata da parte degli organi sociali;
 - indizi di situazioni a rischio derivanti dal flusso informativo operante nell'ambito del Modello predisposto;
 - segnalazioni di situazioni a rischio.

Nella predisposizione degli interventi “a piano”, l'OdV tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

1. coinvolgimento pregresso della funzione in fatti reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione del processo tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio;
4. innovazione dei profili di *business* o criticità della funzione rispetto agli stessi.

Sulla base di tali verifiche l'OdV predispose il rapporto annuale che evidenzia le problematiche riscontrate e ne individua le azioni correttive da intraprendere.

6.5. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all'OdV da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;

6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi;
7. aggiornamenti delle procure e delle attribuzioni interne significative o atipiche operazioni nel contesto delle quali sia rinvenibile un'ipotesi di rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
8. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
9. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro ed alla prevenzioni di impatti ambientali.

In ogni caso, le persone identificate dall'OdV inviano periodicamente allo stesso i flussi informativi concordati e tengono a disposizione la documentazione di supporto per le eventuali verifiche.

Tutti i Destinatari hanno il dovere di informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

Le comunicazioni e la documentazione rilevante ricevuti dall'OdV ai fini del rispetto del Decreto sono conservati da parte dello stesso per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

6.6. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

È istituito un canale di comunicazione "dedicato", tale da agevolare il processo di comunicazione da parte dei soggetti che vengano in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con il Modello e il Codice Etico

Tutte le segnalazioni indicate, dovranno essere effettuate in forma scritta al seguente indirizzo di posta elettronica:

odvigilanza@fisimpianti.eu

o, a mezzo di posta prioritaria, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in:

Organismo di Vigilanza D.Lgs. 231
F.I.S. Impianti Interrati S.r.l.
Via delle Cicogne n. 1
24060 – Credaro (BG)

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. È, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi e come attivarsi.

In osservanza dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001 che prevede siano inseriti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo uno o più canali tramite cui dipendenti o collaboratori possano inviare segnalazioni circostanziate e precise di condotte illecite o violazioni del Modello dagli stessi riscontrate, la Società ha istituito canali volti a tutelare la riservatezza degli autori delle segnalazioni e ha individuato nell'Organismo di Vigilanza l'organo deputato alla gestione di tali segnalazioni.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

7. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

7.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è gestita dal Responsabile del Personale.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

7.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza

La formazione dei componenti degli organi sociali e dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno triennialmente. Quale strumento di comunicazione ed informazione è predisposta la diffusione di comunicati informativi. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni normative al verificarsi delle quali la Società può essere considerata responsabile, nonché le possibili esimenti da responsabilità;
2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività sensibili al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. indicazione dei Destinatari, delle modalità di diffusione e dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico di FIS;

4. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'OdV con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
5. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

7.3 Altro personale

La formazione di base della restante tipologia di personale può avvenire in aula o in modalità *e-learning*, sentito l'OdV e rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

7.4 Personale neo assunto

La formazione del personale neo assunto avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento in azienda ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Modello e del Codice Etico di FIS ed una dichiarazione di presa visione da firmare per accettazione.

La formazione di neo assunti è programmata in base al ruolo aziendale ricoperto ed ai relativi rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

7.5 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal Decreto e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi della Società.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1. La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale tramite idonei strumenti (*intranet*, affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nei contratti collettivi del comparto del commercio e degli accordi integrativi ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (per il che, la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate “sistema disciplinare”) e tiene conto di comportamenti recidivi;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure interne richiamate dal Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro aziende grafiche ed affini e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell’ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall’esito di eventuali procedimenti penali a carico dell’autore dell’infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

E’ affidato all’OdV il compito di monitorare l’osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare l’Amministratore Unico della Società, affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

8.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori") e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edili - Industria Cooperative (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi;
5. licenziamento.

Fermi restando gli obblighi della Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "**richiamo verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli dovuti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di "**ammonizione scritta**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della "**sospensione**" dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni il lavoratore che nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la

mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno alla Società e, comunque, costituiscono atti oggettivamente contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento con preavviso**” il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare allo sviluppo della Società.
6. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocimento morale e/o materiale per l'azienda.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dipendenti è l'Amministratore Unico.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

All'OdV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

8.3 Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico di FIS e l'obbligo di far rispettare agli altri dipendenti quanto previsto in tali documenti

sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è l'Amministratore Unico, che provvede su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

8.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere dal vertice della Società.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione dell'Amministratore Unico delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente l'Assemblea dei Soci che provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

8.5 Sanzioni nei confronti dei fornitori, consulenti, agenti e *partner* commerciali

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei fornitori, consulenti, agenti e *partner* commerciali ed in generale ogni soggetto avente rapporti con la Società:

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico di FIS;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);

- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Funzione referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni