

GOVERNANCE			
DOCUMENTO		TIPO	
CODICE	TITOLO	Gestione	Registrazione
PEX231-MO	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.lgs. 231/01)	X	

Emesso da	Data	Verificato da	Data	Approvato da	Data
Sistemi di Gestione Integrati	Ago. '14	Organismo di Vigilanza	Ago. '14	Consiglio di Amministrazione	Ago. '14
Massimo Cotichella		Luigino Azzolin		Carlos Maidagan	
Distribuzione					
Intera organizzazione					

Versione	Data	Modifiche
1.0	14 febbraio 2007	Emissione
2.0	13 novembre 2009	Aggiornamento
3.0	13 maggio 2011	Aggiornamento
4.0	29 agosto 2014	Aggiornamento



INDICE

1.	DEFINIZIONI.....	7
2.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	9
3.	LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO	11
4.	MODELLO E CODICE ETICO.....	12
5.	IL MODELLO.....	13
5.1	<i>La costruzione e l'aggiornamento del Modello</i>	<i>13</i>
5.2	<i>La funzione del Modello.....</i>	<i>16</i>
5.3	<i>Principi ed elementi ispiratori del Modello.....</i>	<i>16</i>
5.4	<i>La struttura Modello</i>	<i>18</i>
5.4.1	<i>Il sistema organizzativo ed autorizzativo</i>	<i>19</i>
5.4.2	<i>I principi di controllo</i>	<i>20</i>
5.4.3	<i>Il sistema di gestione dei flussi finanziari</i>	<i>21</i>
5.4.4	<i>Principi e Protocolli di Prevenzione Generali</i>	<i>22</i>
5.5	<i>L'adozione del Modello e successive modifiche</i>	<i>24</i>
6.	PROFILI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, AMMINISTRATIVO E CONTABILE, DELLE ATTIVITÀ E DEI CONTESTI OPERATIVI	26
6.1	<i>Premessa</i>	<i>26</i>
6.2	<i>La Struttura Organizzativa</i>	<i>26</i>
6.2.1	<i>La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro</i>	<i>27</i>
6.2.2	<i>La Struttura Organizzativa in materia Ambientale</i>	<i>28</i>
7.	I PROCESSI SENSIBILI	29
8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	30
8.1	<i>Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>30</i>
8.2	<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>31</i>
8.3	<i>Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale.....</i>	<i>33</i>
8.4	<i>Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie.....</i>	<i>34</i>
8.5	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni.....</i>	<i>36</i>
9.	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	37
9.1	<i>Formazione e informazione dei Dipendenti e degli Organi Sociali</i>	<i>37</i>
9.2	<i>Informazione ai Consulenti e ai Partner</i>	<i>38</i>
10.	SISTEMA DISCIPLINARE	39
10.1	<i>Funzione del Sistema Disciplinare.</i>	<i>39</i>
10.2	<i>Struttura, Elaborazione e Adozione del Sistema Disciplinare.....</i>	<i>39</i>
10.3	<i>Misure nei confronti dei Dipendenti</i>	<i>42</i>
10.4	<i>Misure nei confronti dei dirigenti.....</i>	<i>42</i>
10.5	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	<i>42</i>
10.6	<i>Misure nei confronti dei Sindaci.....</i>	<i>43</i>
10.7	<i>Misure nei confronti dei membri dell'OdV</i>	<i>43</i>



10.8	Misure nei confronti delle Società di Service, dei Consulenti, dei Partner.....	43
11.	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	44
PARTI SPECIALI		45
PARTE SPECIALE A		46
12.	REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	47
12.1	<i>Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001).....</i>	<i>47</i>
12.2	<i>Processi sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....</i>	<i>47</i>
12.3	<i>Il sistema in linea generale</i>	<i>48</i>
12.4	<i>Il sistema di deleghe e procure</i>	<i>48</i>
12.5	<i>Principi generali di comportamento</i>	<i>50</i>
12.6	<i>Principi procedurali specifici</i>	<i>51</i>
12.7	<i>Principi procedurali specifici nel caso di particolari Operazioni a Rischio.....</i>	<i>52</i>
PARTE SPECIALE B		54
13.	REATI SOCIETARI	55
13.1	<i>Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del d. Lgs. 231/2001).</i>	<i>55</i>
13.2	<i>Processi sensibili nell'ambito dei reati societari.....</i>	<i>55</i>
13.3	<i>Principi generali di comportamento</i>	<i>56</i>
13.4	<i>Principi procedurali specifici</i>	<i>57</i>
PARTE SPECIALE C.....		59
14.	REATI DI MARKET ABUSE	60
14.1	<i>Le fattispecie dei reati di market Abuse (art. 25 sexies del d. Lgs. 231/2001).</i>	<i>60</i>
14.2	<i>Processi sensibili nell'ambito dei reati di Market Abuse</i>	<i>60</i>
14.3	<i>Principi generali di comportamento</i>	<i>60</i>
14.4	<i>Principi procedurali specifici</i>	<i>61</i>
PARTE SPECIALE D		63
15.	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI UTILITÀ ILLECITE	64
15.1	<i>Le fattispecie di reato di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite (art. 25 octies del d. lgs. 231/2001) e di delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del d. lgs. 231/2001)</i>	<i>64</i>
15.2	<i>Processi sensibili nell'ambito dei reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite e dei delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico.....</i>	<i>64</i>
15.3	<i>Principi generali di comportamento</i>	<i>65</i>
15.4	<i>Principi procedurali specifici</i>	<i>66</i>
PARTE SPECIALE E.....		67
16.	REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO SIA IRREGOLARE	68
16.1	<i>La fattispecie di reato (Art. 22, comma 12bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).....</i>	<i>68</i>



16.2	<i>Processi sensibili nell'ambito del reato di impiego di cittadini di paesi terzi</i>	68
16.3	<i>Principi generali di comportamento</i>	68
16.4	<i>Principi procedurali specifici</i>	68
PARTE SPECIALE F		70
17.	LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES DEL D. LGS. 231/2001)	71
17.1	<i>Processi sensibili nell'ambito dei Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro</i>	71
17.2	<i>Aspetti Generali</i>	73
17.3	<i>Assetto Organizzativo</i>	74
17.3.1	<i>Individuazione del Datore di Lavoro</i>	74
17.3.2	<i>Individuazione dei Dirigenti e dei Preposti e, più in generale, affidamento di compiti e mansioni</i>	74
17.3.3	<i>Designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno o esterno all'azienda, secondo le regole di cui all'art. 32 D.Lgs. 81/08</i>	74
17.3.4	<i>Nomina, nei casi previsti dall'art. 41 D.Lgs. 81/08, del Medico Competente</i>	75
17.4	<i>Monitoraggio – verifiche periodiche - vigilanza</i>	76
17.5	<i>Obblighi giuridici</i>	77
17.6	<i>Piano degli investimenti ed elaborazione del budget annuale per gli interventi in materia di sicurezza e igiene del lavoro e relativa rendicontazione</i>	78
17.7	<i>Valutazione dei rischi - misure di prevenzione e protezione</i>	79
17.7.1	<i>Elaborazione e aggiornamento della valutazione dei rischi e del Documento di Valutazione dei Rischi di cui agli artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/08</i>	79
17.8	<i>Attrezzature impianti luoghi di lavoro agenti chimici fisici e biologici</i>	81
17.9	<i>Attività organizzative</i>	82
17.9.1	<i>Designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza e previsione di misure d'intervento</i>	82
17.9.2	<i>Stipula di contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto</i>	83
17.9.3	<i>Tenuta e aggiornamento del registro degli infortuni e registrazione dei “near – miss” (o incidenti senza infortunio)</i>	83
17.9.4	<i>Regolamentazione degli accessi alle aree</i>	84
17.10	<i>Sorveglianza sanitaria</i>	85
17.11	<i>Informazione e formazione</i>	85
17.12	<i>Procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza</i>	85
17.13	<i>Documentazioni e certificazioni obbligatorie</i>	85
17.14	<i>Principi procedurali specifici</i>	86
17.14.1	<i>Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)</i>	86
17.15	<i>Tracciabilità</i>	87
PARTE SPECIALE G		88
18.	REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE / REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA	89
18.1	<i>Le fattispecie di Reato in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore e in materia di turbativa della concorrenza.</i>	89



18.2	<i>Correlazione con la parte Speciale “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati” con i reati di cui all’art 25-novies del D.lgs. 231/01: di diritto d’autore</i>	89
18.3	<i>Processi sensibili nell’ambito dei reati in materia di proprietà industriale e di diritto d’autore e in materia di turbativa della concorrenza.....</i>	89
18.4	<i>Principi generali di comportamento</i>	91
18.5	<i>Principi procedurali specifici</i>	91
18.6	<i>Tracciabilità.....</i>	93
PARTE SPECIALE H		94
19.	REATI AMBIENTALI.....	95
19.1	<i>Le fattispecie di Reato in materia Ambientale.....</i>	95
19.2	<i>Funzione e Destinatari.....</i>	95
19.3	<i>Aspetti Generali</i>	96
19.4	<i>Processi sensibili in relazione ai reati ambientali.....</i>	96
19.5	<i>Principi generali di comportamento</i>	99
19.6	<i>Principi procedurali specifici</i>	100
19.6.1	<i>Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione dei rifiuti</i>	100
19.6.2	<i>Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione delle emissioni in atmosfera</i>	101
19.6.3	<i>Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione di sostanze ozono lesive</i>	101
19.6.4	<i>Formalizzazione dei ruoli e delle competenze, nonché delle relative responsabilità gestionali</i>	102
19.6.5	<i>Adeguate attività di informazione e formazione dei lavoratori</i>	102
19.6.6	<i>Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni in materia ambientale</i>	102
19.6.7	<i>Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge</i>	102
19.6.8	<i>Periodiche verifiche interne dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate</i>	103
19.6.9	<i>Verifiche periodiche di attuazione ed efficacia del sistema di gestione aziendale e di conformità dello stesso alla norma ISO 14001 e alle autorizzazioni</i>	103
19.6.10	<i>.. previsione di idonei sistemi di controllo sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate in materia ambientale e di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra menzionate</i>	103
19.7	<i>Tracciabilità.....</i>	104
PARTE SPECIALE I.....		105
20.	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	106
20.1	<i>Le fattispecie delitti informatici e trattamento illecito dei dati.</i>	106
20.2	<i>Processi sensibili nell’ambito dei reati dei Delitti informatici e trattamento illecito dei dati</i>	106
20.2.1	<i>Aree a Rischio</i>	106
20.2.2	<i>Attività sensibili</i>	106
20.3	<i>Principi generali di comportamento</i>	107
20.3.1	<i>Principi Generali</i>	107
20.3.2	<i>Principi Generali di comportamento</i>	108
20.4	<i>Principi procedurali specifici</i>	113
PARTE SPECIALE L.....		115
21.	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	116
21.1	<i>Le fattispecie dei delitti di criminalità organizzata.....</i>	116



21.2	<i>Processi sensibili nell'ambito dei reati dei Delitti di criminalità organizzata.....</i>	116
21.3	<i>Principi generali di comportamento e protocolli specifici di prevenzione.....</i>	117
PARTE SPECIALE M		119
22.	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	120
22.1	<i>Le fattispecie del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziari.....</i>	<i>120</i>
22.2	<i>Prevenzione.....</i>	<i>120</i>
23.	ALLEGATO 1: CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/2001 ALLA DATA DI APPROVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	121
24.	ALLEGATO 2: ORGANIGRAMMI SICUREZZA AZIENDALE	123



1. DEFINIZIONI

- “FIDIA” o “La Società”: FIDIA S.p.A.;
- Gruppo:
 - Fidia GmbH (Germania);
 - Fidia Iberica S.A. (Spagna);
 - Fidia S.a.r.l. (Francia);
 - OOO Fidia (Russia);
 - Fidia Co. (USA);
 - Fidia do Brasil Ltda (Brasile);
 - Fidia India (India);
 - Beijing Fidia Machinery & Electronics Co., Ltd. (Cina);
 - Shenyang Fidia NC & Machine Co., Ltd. (Cina)
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da FIDIA S.p.A.;
- “Codice di Condotta”: codice etico adottato da FIDIA S.p.A.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di FIDIA S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “D.lgs. 231/2001” o “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Destinatari”: i Dipendenti, Consulenti, Partner, Società di Service, Organi Sociali ed eventuali altri collaboratori sotto qualsiasi forma di FIDIA S.p.A.;
- Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo della Società.
- Soggetti Sottoposti: persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali e dunque, in sostanza, tutti i soggetti che intrattengano un rapporto di lavoro subordinato con la Società.
- “Dipendente” o “Dipendenti”: tutti i dipendenti di FIDIA S.p.A. (compresi i dirigenti);
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 ovvero il presente modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto al fine di prevenire i reati ex artt. 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo vigenti presso la Società (Codice etico,



Disposizioni operative, ordini di servizio, organigrammi, procure, deleghe manuali operativi, mappatura dei rischi di reato);

- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di FIDIA S.p.A.;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “PA”: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di FIDIA S.p.A., quali ad esempio fornitori, agenti, partner commerciali, rivenditori occasionali e stabili sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, Associazione Temporanea d’Impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili” o “processi sensibili”: attività di FIDIA S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reato” o “Reati”: il singolo reato o i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Regole e Principi Generali”: le regole e i principi generali di cui al presente Modello;
- “Società di Service”: Società terze che svolgono attività di servizio in favore di FIDIA S.p.A.;
- “Sistema di Gestione Ambientale” o “SGA”: il sistema di gestione ambientale adottato da FIDIA S.p.A. conforme alla norma UNI EN ISO 14001 ma non certificato;



2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il d.lgs. 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, calcolata in quote (in misura non inferiore a cento né superiore a mille, salva la sussistenza delle circostanze, attenuanti e aggravanti, specificamente individuate nel D.lgs. 231/2001), ciascuna delle quali va da un minimo di Euro 258 a un massimo di Euro 1.549 (individuato, in concreto, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dell'efficacia della sanzione). Per alcuni dei reati-presupposto sono previste anche misure interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Un'altra sanzione principale obbligatoria è la confisca del prezzo o del profitto del reato che è sempre disposta nei confronti dell'ente con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi di buona fede.

La stessa è eseguibile anche *“per equivalente”*, vale a dire mediante l'ablazione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato.

Infine, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna nei confronti dell'ente, con spese a carico di quest'ultimo.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 d.lgs. 231/01),
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis d.lgs. 231/01),



- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter d.lgs. 231/01),
- d) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis d.lgs. 231/01),
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 d.lgs. 231/01),
- f) Alcune fattispecie di reati in materia societaria (art. 25 ter d.lgs. 231/01),
- g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater d.lgs. 231/01),
- h) Reati connessi a "delitti" contro la personalità individuale (artt. 25 quater1 e quinquies d.lgs. 231/01),
- i) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies d.lgs. 231/01),
- j) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies d.lgs. 231/01),
- k) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies d.lgs. 231/01),
- l) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies d.lgs. 231/01),
- m) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies d.lgs. 231/01),
- n) Reati ambientali (art. 25 undecies d.lgs. 231/01),
- o) Reati transazionali¹.
- p) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, introdotto dal d.lgs. 109 del 16/07/2012).

123123123///_____

¹ Tale tipologia è stata introdotta dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006.



3. LE LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

La Società si è ispirata, nella predisposizione del presente Modello, alle Linee Guida elaborate dalla Confindustria.

La scelta è stata così operata in dipendenza e in considerazione del più recente aggiornamento delle proprie Linee Guida da parte di Confindustria².

Al fine di poter fornire uno strumento utile e adeguato alla normativa in evoluzione, le Linee Guida sono, infatti, in continua fase di aggiornamento.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

123123123///_____

² L'aggiornamento vigente al 31 marzo 2008 delle Linee Guida di riferimento per l'aggiornamento del presente Modello è stato ritenuto dal Ministero "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/2001".



4. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice etico adottato dalla Società, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.



5. IL MODELLO

5.1 LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La società ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, la Società ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua Struttura Organizzativa, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Più di recente, in dipendenza delle significative variazioni normative e nell'organizzazione interna, FIDIA S.p.A. ha avviato un'attività di completa revisione e aggiornamento del proprio Modello, utilizzando una metodologia diversa rispetto a quella seguita nella fase di prima costruzione dello stesso; il modello risulta aggiornato all'art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/01.

Sono di seguito brevemente descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di aggiornamento del Modello.

1) Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")

L'*as-is analysis* è stata attuata attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, contratti di service, documento di valutazione dei rischi allora redatto ex art. 4 D.lgs. 626/94, ecc.) e la conduzione di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, che alla data del primo aggiornamento del modello risultavano essere:

- amministratore delegato
- direzione vendite
- responsabile amministrazione e finanza – dirigente preposto – investor relator
- vendite Italia
- ufficio viaggi e trasferte
- responsabile personale
- divisione elettronica
- divisione meccanica
- acquisti divisione elettronica e servizi generali
- finanza e tesoreria
- divisione service
- contabilità generale



- assistente esecutivo, direzione ricerca, qualità e controllo di gestione
- bilancio consolidato
- gestione materiali e acquisti divisione service
- pianificazione produzione
- assistente esecutivo e servizi generali
- CO.GE. e IVA
- information technology
- responsabile produzione Italia
- service + RSPP

mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stato l'analisi della situazione aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se n'è ricavata un'aggiornata rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare focus agli elementi di *compliance* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili sono quelli descritti al successivo cap. 6.

2) Effettuazione della "gap analysis"

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti sui Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni che integrano il sistema di controllo interno (processi e procedure) e migliorano i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Gli esiti delle attività di Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis") e di Effettuazione della "gap analysis", sono evidenziati in un documento di sintesi ("GAP ANALYSIS-FIDIA-02") che contiene:

- rilievi in merito al modello di organizzazione e di gestione ex d.lgs. 231/01 già adottato da FIDIA S.p.A. parte generale
- rilievi in merito al modello di organizzazione e di gestione ex d.lgs. 231/01 già adottato da FIDIA S.p.A. parte speciale reati contro la pubblica amministrazione
- rilievi in merito al modello di organizzazione e di gestione ex d.lgs. 231/01 già adottato da FIDIA S.p.A. parte speciale reati societari
- rilievi di carattere generale ex d.lgs. 262/05
- rilievi di carattere generale ex d.lgs. 231/01
- rilievi in ordine ai principi ed elementi ispiratori del modello (§ 4.3)
- elenco soggetti intervistati
- struttura aziendale
- mappatura processi
- tabella di correlazione funzioni / attività sensibili
- elenco allegati
- analisi dei rischi per reato
- tabelle di correlazione processi sensibili /protocolli aziendali



- tabelle di correlazione processi sensibili /protocolli preventivi suggeriti

Gli adeguamenti della struttura organizzativa e delle procedure conseguenti agli esiti della Gap Analysis, sono documentati nel sinottico riassuntivo che costituisce allegato e parte integrante del presente documento e delle singole parti speciali che lo compongono.

Per ogni macro attività, nell'allegato sono riportate:

- Aree e attività a rischio
- Reati di rilievo
- Enti - Funzioni coinvolte
- Presidi di controllo

Costituiscono allegati del Modello tutti i documenti esaminati e/o redatti nella fase di Identificazione dei Processi Sensibili e di Effettuazione della "gap analysis".

In dipendenza di modifiche nell'organizzazione e dell'introduzione di nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01, la Società, su impulso del proprio Organismo di vigilanza e controllo, aveva provveduto a un primo aggiornamento del Modello.

Nell'occasione si era condotta anche un'analisi dei rischi con riferimento alla commissione di taluni reati presupposto ritenuti, in sede di prima stesura del Modello, solo astrattamente ipotizzabili.

Le fasi e le metodologie per l'aggiornamento non sono state le medesime che hanno caratterizzato la predisposizione del Modello, ma mirate alla mappatura dei processi compiendo una "valutazione" dei fattori di rischio in associazione con attività/processi/funzioni aziendali e in relazione al sistema dei controlli in essere, i quali possono essere ricondotti ai 5 presidi previsti anche dalle linee guida di CONFINDUSTRIA:

1. L'esistenza di *procedure* atte a regolamentare le attività sensibili;
2. la corretta attribuzione di *poteri* per svolgere le attività sensibili;
3. la *segregazione* (separatezza) dei controlli dalla gestione operativa;
4. la *tracciabilità*, intesa come la possibilità di verificare in qualsiasi momento la tipologia degli interventi e delle soluzioni adottate nel fronteggiamento dei rischi;
5. il *monitoraggio*, ovvero l'esistenza di attività di audit (controllo) da parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e di altro ente.

Recentemente, con l'introduzione fra i reati presupposto:

- a) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 d.lgs. 231/01),
- b) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies d.lgs. 231/01),
- c) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies d.lgs. 231/01),
- d) Reati ambientali (art. 25 undecies d.lgs. 231/01),
- e) L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies d.lgs. 231/01)

si è proceduto ad ulteriori aggiornamenti fino alla presente quarta edizione.



Le fasi e le metodologie per gli aggiornamenti non sono state le medesime che hanno caratterizzato la predisposizione del Modello.

Un secondo e un terzo documento di sintesi (“dettaglio gap”) evidenzia gli esiti delle attività di Identificazione dei Processi Sensibili (“as-is analysis”) e di Effettuazione della “gap analysis”.

Il sinottico riassuntivo che costituisce allegato e parte integrante del presente documento e delle singole parti speciali che lo compongono, è stato oggetto di puntuale aggiornamento.

5.2 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consentono alla società di beneficiare dell’esimente prevista dal D.lgs. 231/2001 ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Struttura Organizzativa, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l’individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato a determinare in chi agisce per conto della Società ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l’operato, dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire alla Società di prevenire o impedire la commissione di Reati consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Condotta e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, s’intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

5.3 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is”) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.



Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al D.lgs. 231/2001, s'inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole della Struttura Organizzativa e dal sistema di controllo interno.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- 1) Il sistema di controllo interno e, quindi, tutta la normativa aziendale (norme, procedure, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di gestione per la qualità, sistema di controllo di gestione e reporting (Procedure Amministrative e DG 04 Intercompany Manual), sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza industriale e ambientale, ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure;
- 2) Il Codice Etico;
- 3) Il sistema di gestione ambientale adottato dalla società in conformità allo standard UNI EN ISO 14001;
- 4) Il sistema di gestione dell'igiene e sicurezza sul lavoro adottato dalla società in conformità allo standard British Standard OHSAS 18001:2007;
- 5) La comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- 6) Il sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- 7) In generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

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

Principi cardine cui il Modello s'ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

⇒ Le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;

⇒ I requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 ed in particolare:

- L'attribuzione a un Organismo di Vigilanza (OdV) interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- L'attribuzione (e messa a disposizione) all'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- L'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- L'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i Destinatari del presente Modello, delle regole comportamentali, delle procedure istituite, delle linee guida e delle politiche aziendali;

⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:



- La verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
- Il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- La definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- La comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

⇒ Infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

5.4 LA STRUTTURA MODELLO

Alla luce di quanto indicato precedentemente, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di *governance* e dei valori etici ai quali da sempre si ispira la Società.

Il Modello, come predisposto a seguito delle attività sopra descritte, è costituito da:

a) una **Parte Generale**, avente la funzione di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione delle proprie attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose. In essa sono compendiate o allegate le seguenti parti, che ne costituiscono parte integrante:

- 1) Organigramma aziendale;
- 2) Codice Etico;
- 3) Organismo di Vigilanza e suo funzionamento;
- 4) Sistema disciplinare.

b) più **Parti Speciali**, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche tipologie di reato, la mappatura delle attività sensibili, la valutazione / costruzione / adeguamento del sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi specifici protocolli. Esse hanno la funzione di:

- stabilire le fonti normative alle quali devono attenersi i Destinatari;
- individuare i principi comportamentali da porre in essere;
- individuare i singoli reati concretamente e potenzialmente attuabili in azienda e le relative misure preventive.

Le Parti Speciali risultano essere:



1. **PARTE SPECIALE A:** REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE;
2. **PARTE SPECIALE B:** REATI SOCIETARI
3. **PARTE SPECIALE C:** REATI DI MARKET ABUSE
4. **PARTE SPECIALE D:** REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO
5. **PARTE SPECIALE E:** IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO SIA IRREGOLARE
6. **PARTE SPECIALE F:** REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO
7. **PARTE SPECIALE G:** REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA
8. **PARTE SPECIALE H:** REATI AMBIENTALI
9. **PARTE SPECIALE I:** DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
10. **PARTE SPECIALE L:** DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
11. **PARTE SPECIALE M:** INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono invece suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.lgs. n. 231/01 – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'organo amministrativo della Società, ovvero un suo organismo munito dei necessari poteri, provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti via via necessari.

5.4.1 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO ED AUTORIZZATIVO

Sistema organizzativo



Il Sistema organizzativo è sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo. La struttura organizzativa della Società è formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma (in Allegato), il quale definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa.

Sistema autorizzativo

Secondo quanto suggerito dalle Linee Guida i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda quelle attività considerate a rischio di reato.

5.4.2 I PRINCIPI DI CONTROLLO

La società, con il presente Modello, ha inteso provvedere al processo di implementazione del sistema dei controlli incentrato sui principi di seguito rappresentati, così come peraltro richiesto dalle Linee Guida di Confindustria.

Nell'ambito di ciascuna attività sensibile a rischio di reato individuata, la Società deve verificare, pertanto, l'esistenza di specifici presidi.

I principi di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le attività sensibili emerse e contenute nella c.d. mappatura dei rischi, nonché in tutti i processi aziendali, sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività ed, in particolare, quelle:

- dell'autorizzazione;



- dell'esecuzione;
- del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:
 - chi ha autorizzato l'operazione;
 - chi l'ha materialmente effettuata;
 - chi ha provveduto alla sua registrazione;
 - chi ha effettuato un controllo sulla stessa.

La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici;

- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi. Detti principi di controllo sono stati presi a riferimento nella fase di elaborazione delle procedure aziendali.

5.4.3 IL SISTEMA DI GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI

L'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione). Le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari. Sempre sulla base dei principi indicati nelle Linee Guida, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi ed, in particolare, al processo di gestione dei flussi finanziari, si basa sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo, separazione che deve essere adeguatamente formalizzata e



per la quale sia prevista una buona tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni. In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo a cui si deve porre specifica attenzione riguardo l'esaurimento della circolazione dei documenti che hanno già originato un pagamento.

5.4.4 PRINCIPI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE GENERALI

Principi Generali di Prevenzione

Il sistema protocollare per la prevenzione dei reati – perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, nonché delle *best practices* – è stato realizzato applicando alle singole attività sensibili i seguenti Principi Generali di Prevenzione, che ispirano i Protocolli di Prevenzione Generali di cui al successivo paragrafo, nonché i Protocolli di Prevenzione Specifici delle singole Parti Speciali:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.
- **Tracciabilità:** ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata e il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.
- **Separazione dei compiti:** applicazione del principio di separazione dei compiti tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla. Tale separazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi.



- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere: coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società. Devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

Protocolli di Prevenzione Generali

Nell'ambito delle attività sensibili individuate per ciascuna tipologia di reato (si vedano le successive Parti Speciali del Modello), i Protocolli di prevenzione generali prevedono che:

- a) tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nell'atto costitutivo e nello Statuto, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali, ove già esistenti;
- b) siano definite ed adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c) per tutte le operazioni:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi;
 - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti che ne garantiscano la conoscenza nell'ambito aziendale;
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
 - l'accesso ai dati della Società sia conforme al D. Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni;
 - l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate;
 - sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;



- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
 - l'accesso ai documenti già archiviati sia consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne;
- d) per ciascuno dei processi cui fanno capo le attività sensibili elencate nel presente Modello è individuato, nelle Parti Speciali dello stesso, un Responsabile di Processo. In particolare il Responsabile di Processo:
- è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale (es. deleghe interne, job description, procedure), nel rispetto degli eventuali requisiti di efficacia stabiliti dalla legge per l'atto attributivo di funzioni (es. delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori);
 - è dotato di tutti i poteri necessari per perseguire gli obiettivi interni del processo stesso, nel rispetto dei tempi e dei principi che lo regolano;
 - ha piena visibilità su tutto il processo, nonché accesso (diretto o indiretto) a tutte le informazioni a riguardo.

Inoltre il Responsabile di Processo ha la specifica responsabilità di:

- garantire che il processo sia svolto in conformità alle disposizioni interne (ad es. procedure aziendali) e alla normativa vigente in materia;
- assicurare che l'intero processo venga svolto nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità, in base ai quali ogni operazione deve essere dotata di adeguato supporto documentale;
- informare l'Organismo di Vigilanza qualora si riscontrino anomalie o si verificino particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello e del Codice Etico, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo);

5.5 L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Con riferimento alle previsioni normative contenute nel Decreto, sebbene l'adozione del Modello sia prevista come facoltativa e non obbligatoria, la Società, in un'ottica di miglioramento della Struttura Organizzativa e di tutela della propria immagine, delle aspettative del proprio azionista e del lavoro svolto dai propri Dipendenti e Partner, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed attuazione del "Modello di organizzazione gestione e controllo" previsto dal Decreto, in considerazione di quelle che sono le proprie attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati ivi previsti (c.d. "processi sensibili").



Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nell'approvare il presente aggiornamento del Modello, acquisisce altresì l'impegno formale di ciascun membro del Consiglio al rispetto dello stesso, e conferma, in capo all'istituto Organismo di Vigilanza, l'attribuzione del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Analogamente, ai membri il Collegio Sindacale, presa visione del presente Modello, è richiesto un atto formale di impegno al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Sono altresì attribuite alla competenza del Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o le integrazioni al Codice Etico e ai Protocolli relativi al presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale specifiche modifiche e/o integrazioni al Modello, al Codice Etico e ai Protocolli relativi al presente Modello.

Qualora sussistano ragioni di particolare urgenza, il Direttore Generale adotta autonomamente le modifiche e/o le integrazioni di cui ai precedenti paragrafi e ne informa tempestivamente l'OdV. Il Consiglio di Amministrazione è chiamato a ratificare o respingere le modifiche e/o le integrazioni apportate dal Direttore Generale entro 30 giorni.



6. PROFILI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, AMMINISTRATIVO E CONTABILE, DELLE ATTIVITÀ E DEI CONTESTI OPERATIVI

6.1 PREMESSA

FIDIA S.p.A. ha per oggetto sociale³ le seguenti attività:

1. la fabbricazione in Italia e all'estero di macchine, apparecchiature, impianti e sistemi meccanici, elettromeccanici, elettrici ed elettronici, automatismi industriali e sistemi informatici nonché di manufatti, accessori, materiali e componenti di impiego nei medesimi ivi compresi i relativi processi di software;
2. il commercio, in proprio o per conto terzi, sia in Italia che all'estero di macchine, apparecchiature e sistemi affini o complementari a quanto oggetto di fabbricazione; c) -la prestazione di servizi di assistenza tecnica e manutenzione in Italia e all'estero su macchinari, apparecchiature e componenti in genere;
3. l'attività di engineering, la progettazione e la realizzazione di apparecchiature e sistemi meccanici, elettromeccanici, elettrici ed elettronici nonché di automatismi industriali, per proprio conto o su mandato di terzi, in Italia ed all'estero;
4. lo sviluppo, l'acquisto e la cessione di tecnologie per la realizzazione di macchinari, apparecchiature e sistemi.

Essa potrà svolgere la propria attività sia in Italia che all'estero.

A tal fine potrà compiere, nei limiti di legge ed in via non prevalente, tutte le operazioni industriali, commerciali, mobiliari, immobiliari e finanziarie funzionalmente connesse alla realizzazione degli scopi sociali, ivi comprese:

1. l'assunzione di rappresentanze di aziende congeneri ed affini;
2. l'assunzione di partecipazioni in società aventi oggetto connesso o complementare;
3. la stipulazione di finanziamenti e mutui fondiari ed ipotecari garantiti da ipoteca sugli immobili di proprietà sociale;
4. la facoltà di concedere avalli, fideiussioni ed altre garanzie in genere, anche reali, in favore ed anche nell'interesse di terzi, istituti di credito compresi.

6.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma aziendale evidenzia una struttura composta di enti di staff e di Business Line⁴.

Tutte le funzioni riportano funzionalmente all'AD, ma gerarchicamente talvolta riportano a corrispondenti funzioni appartenenti a strutture collocate a livello internazionale.

123123123///_____

³ Visura Società in allegato.

⁴ Organigramma in allegato.



La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e la massima efficienza possibile.

Il Direttore Generale emette, dopo opportune verifiche, la struttura organizzativa e la formalizza in un documento interno costantemente aggiornato (documento Organigramma Fidia S.p.A.).

Vengono verificate costantemente deleghe e procure così da assicurarne costanti coerenza e attualità⁵.

Vengono elaborati e aggiornati, per ciascun soggetto, un documento di Job Description (recante funzione di appartenenza, dipendenza gerarchica, Ente di appartenenza, compiti, responsabilità e autorità) sottoposto all'approvazione del responsabile diretto e sottoscritto, per accettazione, dall'interessato. Detta documentazione è verificata anche dalla qualità, trattandosi di parte integrante dei sistemi di gestione di sua competenza.

I documenti indicati sono oggetto di comunicazione ufficiale a tutto il personale della Società anche attraverso la loro pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

6.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori e per i terzi.

Vi operano il datore di lavoro (identificato nell'Ing. C. Maidagan), i dirigenti, i preposti, i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, rispettivamente anche 'RSPP' e 'ASPP'), gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS'), gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API'), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS'), il medico competente, i lavoratori, i soggetti esterni all'azienda che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera; b) i fabbricanti ed i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito.

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti di RSPP, ASPP, RLS, APS, API, medico competente.

123123123///_____

⁵ in applicazione del Protocollo 231 PTC09 – Gestione Deleghe



6.2.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA AMBIENTALE

In materia ambientale, la Società si è dotata di strutture organizzative conformi a quelle previste dalla normativa vigente, con l'obiettivo di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi ambientali.

Si è a tal fine dotata di Sistemi di Gestione Ambientali conformi allo *standard* UNI EN ISO 14001 non attualmente certificato.

In ambito Ambientale operano:

- per i siti di SAN MAURO, FORLÌ e SAN SECONDO, il Responsabile EHS e i suoi addetti, alcuni consulenti, operatori esterni sulla base di contratti d'appalto o di servizi;
- quanto al responsabile EHS i suoi compiti risultano essere:
 - a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

I compiti e le responsabilità dei soggetti indicati sono formalizzati:

- in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società (Responsabile EHS e i suoi addetti);
- in coerenza con le previsioni contrattuali (consulenti, operatori esterni, Società di Service).

La Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti e dei lavoratori, quelli relativi alle attività ambientali di rispettiva competenza.



7. I PROCESSI SENSIBILI

Dall'analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001⁶ sono emersi Processi Sensibili con riferimento alle fattispecie richiamate dal Decreto relative a:

- a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) Reati societari;
- c) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita;
- d) Reati Transnazionali;
- e) Reati di Market Abuse risultano applicabili in quanto la Società è attualmente quotata presso la Borsa Italiana S.p.A..
- f) Reati di cui all'art. 25 *septies* del Decreto, reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- g) Reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore e in materia di turbativa della concorrenza di cui agli (Artt. 25-*bis*, 25-*bis1* e 25-*novies* e 24-*ter* del Decreto);
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- i) Reati informatici e di trattamento illecito dei dati.
- j) Reati ambientali

Il dettaglio dei processi sensibili nell'ambito di ciascuna delle fattispecie suindicate e della loro regolamentazione è trattato in sezioni specifiche e dedicate del presente Modello, denominate "Parti Speciali".

I rischi concernenti i Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter d.lgs. 231/01), il Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* d.lgs. 231/01), e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/01) pur risultando solo astrattamente ipotizzabili, trovano la loro regolamentazione oltre nei principi contenuti nel codice Etico adottato dalla Società, anche in specifiche parti speciali.

I rischi concernenti i Delitti contro la personalità individuale (artt. 25 *quater1* e *quinqies* d.lgs. 231/01) e Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* d.lgs. 231/01) sono, invece, risultati solo astrattamente e non concretamente ipotizzabili.

123123123///_____

⁶ Si veda anche tabella analisi dei rischi per reato, in allegato.



8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

8.1 IDENTIFICAZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla Società e dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, onorabilità e da capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali.

Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e, anche, Collegio Sindacale).

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, inoltre, è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare, nel contesto di formazione del budget aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

A garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, esso è collocato in posizione di staff al vertice aziendale, riportando direttamente all'Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere, con l'incarico di OdV, le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello. Tali funzioni sono esercitate per un periodo pari alla durata del Consiglio di Amministrazione, con possibilità di rinnovo.

In conformità ai principi di cui al D.lgs. 231/2001, mentre non è consentito affidare in outsourcing la funzione dell'OdV, è invece possibile affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.lgs. 231/2001 o reati della stessa indole.

Ulteriori requisiti soggettivi sono declinati nello Statuto dell'OdV.

Le caratteristiche e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono, infatti, definiti nel dettaglio da uno specifico Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e da un Regolamento interno di cui l'OdV ha provveduto a dotarsi e che è stato trasmesso al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.



8.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato in generale il compito di vigilare:

- Sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner;
- Su efficacia e adeguatezza del Modello riguardo alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- Verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello;
- Condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali deputati;
- Coordinarsi con il management aziendale (in particolar modo con il Responsabile Risorse Umane) per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 12);
- Coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
- Predisporre e aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Sistemi di Gestione Integrati, lo spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al D.lgs. 231/2001 e al Modello;
- Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (si rinvia al successivo cap. 10.4);
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV è dotato di un generale potere ispettivo ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management : a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;



- Interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con il legale esterno) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- Coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- Attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire nuovi elementi d'indagine (es. con la funzione Risorse Umane per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- Indicare al management, coordinandosi con l'ente Amministrazione e Finanza, le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- Coordinarsi con l'ente Amministrazione e Finanza per il monitoraggio degli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione di reati societari.

Per quanto attiene i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite, l'art. 52, comma 1 del D.Lgs. 231/2007, pone in capo all'OdV, unitamente al collegio sindacale, ed al comitato per il controllo interno – e fermo restando quanto già disposto dal codice civile e dalla legislazione speciale - l'obbligo di vigilare sul rigoroso adempimento delle disposizioni contenute nel nuovo testo unico antiriciclaggio. In particolare, in materia specifica di antiriciclaggio, l'OdV è tenuto, ai sensi dell'art. 52, cpv. del D. Lgs. 231/2007, a:

- comunicare, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle regole dettate dal modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità preventive per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- comunicare, senza ritardo, al Presidente o agli Amministratori delegati, le infrazioni alle disposizioni in materia di segnalazione di operazioni sospette di cui all'art. 41 D. Lgs. 231/2007, di cui abbia notizia.
- comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni in materia di limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore, di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6,7, 12, 13 e 14 D.lgs. 231/2007, nonché eventuali violazioni del divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui all'art. 50 D.lgs. ult. cit., di cui abbia notizia.
- comunicare, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni in materia di obblighi di registrazione di cui all'art. 36 D.lgs. 231/2007, di cui abbia notizia.

L'omissione delle comunicazioni testé menzionate è sanzionata penalmente con la reclusione fino a un anno e con la multa da 100 a 1000 Euro (cfr. art. 55, comma 5, D. Lgs. 231/2007).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di



ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello).

A tal fine, l'Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione sarà adeguatamente informato in merito alla valutazione sulla performance professionale complessiva e ad ogni intervento retributivo e/o organizzativo riguardante i componenti dell'OdV e ne verificherà la coerenza con le politiche interne aziendali.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, l'OdV nell'espletamento del proprio mandato potrà richiedere tutte le risorse necessarie a tale scopo.

8.3 REPORTING DELL'ODV VERSO IL VERTICE AZIENDALE

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha tre linee di *reporting*:

1. La prima, su base continua, verso l'Amministratore Delegato, al quale l'OdV si rivolgerà tempestivamente ogniqualvolta si dovesse presentare una problematica o una criticità relativa a un'area sensibile di cui al d.lgs. 231/2001;
2. La seconda, su base semestrale, verso il Consiglio di Amministrazione, al quale l'OdV invierà un rapporto scritto sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.);
3. La terza, su base semestrale e contestuale alla comunicazione al CdA, verso il Collegio Sindacale al quale l'OdV invierà un rapporto scritto.

Annualmente, l'OdV presenterà agli Organi societari citati il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione andrà prontamente indirizzata a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il reporting ha a oggetto:

- a) L'attività svolta dall'OdV;
- b) Le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

Il Presidente del C.d.A., l'Amministratore Delegato e il Presidente del Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV tramite il suo Presidente, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.



8.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'OdV deve essere informato, mediante segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In particolare, uno qualsiasi dei Destinatari che sappia di palesi violazioni del Codice di Condotta o, comunque, sia testimone di comportamenti in generale non in linea con le regole prescritte dal Modello, ne deve dare immediata segnalazione all'OdV o, in alternativa, se il segnalante è un Dipendente, al suo superiore gerarchico il quale provvederà a trasmetterla all'OdV.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni concernenti comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- Coerentemente con quanto stabilito dal Codice di Condotta, se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve prendere contatto con il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV. I membri degli Organi Sociali e, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, le Società di Service, i Consulenti e i Partner, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV;
- L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 12 (Sistema Disciplinare);
- I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- La segnalazione dovrà essere preferibilmente in forma non anonima e potrà essere inoltrata attraverso vari canali tra i quali la posta elettronica all'indirizzo dedicato vigilanza@fidia.it;
- Eventuali segnalazioni anonime circostanziate (e, pertanto, contenenti tutti gli elementi oggettivi necessari alla successiva fase di verifica) saranno prese in considerazione per approfondimenti.

Oltre alle segnalazioni concernenti violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie 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;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;



- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- L'evidenza di qualunque criticità o conflitto di interesse sorto nell'ambito del rapporto con la PA;
- Eventuali situazioni di irregolarità o anomalie riscontrate da coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento di attività sensibili (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.);
- Ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative alle norme in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, verifiche tributarie, INPS, ecc.) nel caso in cui il verbale conclusivo evidenziasse criticità a carico dell'azienda (trasmissione a cura del responsabile della funzione coinvolta);
- Eventi di rilievo relativamente alla tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, come previsto nella relativa "Parte Speciale" (lista infortuni, verbale incidente, nuove nomine, ispezioni particolari, budget e piano avanzamento ecc.);
- Eventi di rilievo relativamente alla tutela dell'ambiente, come previsto nella relativa "Parte Speciale" e, a titolo esemplificativo:
 - ispezioni da parte delle autorità preposte al controllo ambientale e i esiti delle stesse;
 - violazioni limiti tabellari,
 - rilascio autorizzazioni,
 - situazioni di emergenza ivi comprese le misure adottate per fronteggiarle,
 - situazioni di non conformità rispetto a quanto illustrato nelle procedure,
 - rilevanti modifiche del sistema produttivo,
 - i verbali degli audit periodici svolti da enti terzi di certificazione sul sistema di gestione,
 - ecc..

Ulteriori flussi informativi obbligatori sono previsti da apposito protocollo⁷ e potranno essere definiti dall'OdV di concerto con le funzioni aziendali competenti alla loro trasmissione.

123123123///_____

7 Protocollo 231 PTC 11 – Gestione Flussi Informativi



8.5 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al data base, oltre ai membri dell'OdV, è consentito esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore delegato e al Presidente del Collegio Sindacale e ai membri del CdA e del Collegio Sindacale che siano specificatamente autorizzati dai rispettivi organi societari di appartenenza.

Segue un elenco esemplificativo delle informazioni particolari da conservarsi nel database:

- Ogni informazione utile riguardante le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- I prospetti riepilogativi degli appalti dei quali la Società è risultata aggiudicataria a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, ovvero a trattativa privata;
- Le notizie e la documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- I provvedimenti e/o notizie 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 di cui al d.lgs. 231/2001;
- Le notizie relative al rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello o del Codice di Etico, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- I rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi o omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- Il sistema aggiornato di deleghe e procure;
- In materia di tutela della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, i documenti rilevanti e gli eventi di rilievo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: documenti di valutazione dei rischi, budget e piano avanzamento, nomine RSPP e medici competenti, nuove nomine, lista infortuni, verbale incidente, ispezioni particolari, procedure d'emergenza, ecc.
- I documenti del Sistema di Gestione Ambientale.



9. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

9.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEGLI ORGANI SOCIALI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti e ai soggetti che per la prima volta ricoprono una carica sociale, invece, è consegnato una brochure informativa con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al d.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Top management, componenti dell'OdV e degli Organi Sociali;
2. Dipendenti che operano in aree sensibili;
3. Dipendenti che non operano in aree sensibili.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del d.lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello di organizzazione gestione e controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandato all'OdV.

All'OdV è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.



9.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI E AI PARTNER

I Consulenti e i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del d.lgs. 231/2001.



10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello e del Codice di Condotta, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma lettera e), del d.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

FIDIA S.p.A. ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche 'Sistema Disciplinare') volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" e dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o operanti in nome e/o per conto di FIDIA S.p.A..

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

10.2 STRUTTURA, ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Per la completa disciplina è stato elaborato un documento a sé stante il cui contenuto, nella sua interezza, coincide con il presente capitolo e che costituisce allegato e parte integrante del Modello.

Il Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti, nonché pubblicato sulla intranet aziendale, è affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Una copia del Sistema Disciplinare, anche in forma sintetica, è distribuita ai dipendenti congiuntamente al cedolino paga.

Il Sistema Disciplinare si articola nelle seguenti quattro sezioni:

Sezione I: soggetti passibili di sanzione.

Sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste, suddivisi in quattro differenti categorie:

- 1) Amministratori e Revisori;
- 2) altri soggetti in posizione apicale;



3) dipendenti;

4) società di service, consulenti, partner.

Sezione II: le possibili violazioni.

Sono indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti catalogate in cinque diverse categorie secondo un ordine crescente di gravità:

A) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice di Condotta;

B) Violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice di Condotta che esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

C) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

D) Adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice di Condotta, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001;

E) Commissione di uno dei Reati.

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro disciplinarmente rilevanti catalogate in quattro diverse categorie secondo un ordine crescente di gravità:

F) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti. G, H e I;

G) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. H e I;

H) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. I;



l) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Sezione III: Sanzioni previste e categorie di destinatari.

Sono indicate con riguardo a ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di Destinatari.

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o del Codice di Condotta agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

In ogni caso le sanzioni e l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni sono commisurate al livello di responsabilità e autonomia del destinatario, all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all’intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Sezione IV: procedimento disciplinare.

È disciplinato il procedimento d’irrogazione e applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, regolando, per ognuno:

- 1) la fase della contestazione della violazione all’interessato;
- 2) la fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e del responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest’ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva o dai regolamenti aziendali applicabili.



10.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione da parte dei dipendenti soggetti ai CCNL applicati dalla Società delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai CCNL, e precisamente:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa;
- Sospensione;
- Licenziamento per mancanze.

Restano ferme, e s'intendono qui richiamate, tutte le previsioni in materia di cui ai CCNL, tra cui:

- L'obbligo, nei casi previsti dai CCNL, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- L'obbligo, salvo nei casi previsti dai CCNL, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorso il numero di giorni, previsti nei CCNL, dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- L'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management aziendale.

10.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice di Condotta, la Società applica nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL per i dirigenti.

10.5 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.



10.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione del presente Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

10.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV

In caso di violazione del presente Modello o del Codice di Condotta da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

10.8 MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI SERVICE, DEI CONSULENTI, DEI PARTNER

Ogni violazione da parte delle Società di Service, dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o del Codice di Condotta agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.



11. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari e il Modello stesso), esso periodicamente compie specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concreta in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società riguardo ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, è svolta una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che può avvalersi di consulenti esterni e del supporto di altre Funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A	REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
PARTE SPECIALE B	REATI SOCIETARI
PARTE SPECIALE C	REATI DI MARKET ABUSE
PARTE SPECIALE D	REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO
PARTE SPECIALE E	IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO SIA IRREGOLARE
PARTE SPECIALE F	REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO
PARTE SPECIALE G	REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA
PARTE SPECIALE H	REATI IN MATERIA AMBIENTALE
PARTE SPECIALE I	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
PARTE SPECIALE L	DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
PARTE SPECIALE M	INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE A

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione



12. REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

12.1 LE FATTISPECIE DEI REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 DEL D.LGS. 231/2001).

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la società e la Pubblica amministrazione.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte agli artt. 24 e 25 nel D.lgs. 231/2001 (cfr. ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

12.2 PROCESSI SENSIBILI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono emersi i seguenti processi sensibili:

- Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni di concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata)
- Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni di concessioni con soggetti pubblici ai quali si perviene mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette)
- Gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti / convenzioni di concessioni stipulati con soggetti pubblici (PA-01 e PA-02)
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche e ispezioni connesse con la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, ovvero con l'emissione di fumi o la produzione di inquinamento acustico/ elettromagnetico soggetti a controlli da parte di soggetti pubblici
- Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (d.lgs. 81/2008) e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni
- Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata
- Gestione di trattamenti previdenziali / assicurativi del personale e/o gestione dei relativi accertamenti / ispezioni
- Gestione dei rapporti con le istituzioni e/o organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge (Consob e altre Autorità di Vigilanza)
- Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici
- Gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale
- Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere



- Gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc, differenti da quelli descritti ai precedenti punti e nelle verifiche / accertamenti / procedimenti sanzionatori che ne derivano
- Gestione di procedimenti giudiziari o arbitrari
- approvvigionamento di beni e servizi;
- gestione dei pagamenti e delle risorse finanziarie;
- gestione delle consulenze;
- gestione delle utilità;
- gestione del processo di selezione, assunzione del personale;
- gestione degli adempimenti relativi alla sicurezza informatica.

12.3 **IL SISTEMA IN LINEA GENERALE**

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice di Condotta, e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- Conoscibilità all'interno della società;
- Chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- Chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- Separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- Traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- Adeguato livello di formalizzazione;
- Evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

12.4 **IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Operazioni Sensibili) e, nello stesso tempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.



S'intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

S'intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza è conferita una "procura generale funzionale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- Tutti coloro (compresi anche i dipendenti o gli organi sociali delle Società terze che possono operare in nome e conto di Fidia S.p.A.) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- Le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- Ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivoco:
 - I poteri del delegato,
 - Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
 - Il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- Le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali extra budget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- La procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno per mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- Una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure⁸, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

123123123///_____

⁸ La procedura di riferimento è il "Protocollo 231 PTC09 – Gestione Deleghe



L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui sono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

12.5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti divieti di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi Sociali della Società – in via diretta – sia alle Società di Service, ai Consulenti e ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto (coerentemente con i principi del Codice di Condotta) in particolare di:

- Effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o stranieri;
- Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o il marchio. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV;
- Accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione italiana o straniera che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- Effettuare prestazioni in favore delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- Riconoscere compensi in favore delle Società di Service, dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- Presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- Destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.



12.6 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ai fini dell'attuazione delle regole e divieti elencati al precedente §12.3, devono rispettarsi le procedure qui di seguito descritte, oltre alle Regole e Principi Generali del presente Modello. Le regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate nell'esplicazione dell'attività sia in territorio italiano, sia all'estero.

- Ai Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto della Società deve essere formalmente conferito potere in tal senso (con apposita delega per i Dipendenti e gli Organi Sociali ovvero nel relativo contratto di service o di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente § 12.2;
- Di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A. deve esserne informato l'OdV con nota scritta;
- I contratti tra la Società e le Società di Service, i Consulenti e Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti alla Società e rispettare quanto indicato ai successivi punti;
- I contratti con le Società di Service, con i Consulenti e con i Partner devono contenere clausole standard, definite di comune accordo dall' OdV e dal legale esterno, al fine del rispetto del D.lgs. 231/2001;
- I Consulenti e Partner devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo specifica procedura⁹;
- Nei contratti con le Società terze (Consulenti, Partner, ecc.) deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni per la società, di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership), di impegnarsi al rispetto del D.lgs. 231/2001¹⁰;
- Nei contratti con le Società terze (Consulenti, Partner, ecc.) deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse, penali)¹¹;
- Nessun pagamento può essere fatto in contanti¹²;
- Le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti¹³;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare

123123123///_____

9 Protocollo 231 PTC03- Gestione Acquisti Beni e Servizi

10 Come previsto nel Sistema Disciplinare, vedi capitolo 10 del presente modello

11 Come previsto nel Sistema Disciplinare, vedi capitolo 10 del presente modello

12 Come previsto nel Protocollo 231 PTC05 – Gestione Risorse Finanziarie

13 Come previsto nel Protocollo 231 PTC 07 Gestione Agevolazioni Pubbliche



attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni d'irregolarità o anomalie;

- Alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. concernenti il d.lgs. 81/08, verifiche tributarie, INPS, ecc.) devono partecipare i soggetti a ciò espressamente delegati. Di tutto il procedimento concernente l'ispezione devono essere redatti e conservati gli appositi verbali. Nel caso il verbale conclusivo evidenziasse criticità, l'OdV ne deve essere informato con nota scritta da parte del responsabile della funzione coinvolta¹⁴.
- Coloro che svolgono attività di "lobby tecnico/politica", presso organismi pubblici italiani e stranieri, al fine di tutelare al meglio gli interessi della società, devono informare l'Amministratore Delegato mediante una relazione almeno semestrale indicante i progetti più rilevanti in corso, lo stato degli stessi e i passaggi successivi che s'intendono perseguire. L'Amministratore Delegato dovrà riferire annualmente al Consiglio di Amministrazione e, con propria relazione scritta anche all'OdV, delle attività di "lobby tecnico/politica" svolte dallo stesso e dalle altre funzioni preposte.

12.7 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI NEL CASO DI PARTICOLARI OPERAZIONI A RISCHIO

Occorre dare debita evidenza in caso di attivazione di operazioni concernenti la partecipazione a procedure, quali ad esempio l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o stranieri, di quelle riguardanti convenzioni di concessioni con soggetti pubblici o richieste di rilascio di nuove licenze, o di provvedimenti autorizzativi e concessori, essendo queste considerate ai fini del presente Modello come Operazioni a Rischio.

Qualora l'operazione sensibile non venga svolta da un soggetto con adeguati poteri all'uopo conferiti, il Direttore Generale o un Responsabile di Funzione da questo incaricato deve nominare per iscritto un "responsabile interno", responsabile per la singola Operazione Sensibile sopra indicata, il quale è in generale il soggetto che gestisce tale operazione e ne costituisce il referente.

Il "responsabile interno" deve:

- a) Segnalare per iscritto all'OdV, all'inizio dell'Operazione Sensibile, l'avvio di tale Operazione Sensibile, compilando e trasmettendo all'OdV la "scheda di segnalazione", da cui risulti:
 - il nome del "responsabile interno";
 - il nome di eventuali "sub responsabili interni";
 - l'indicazione delle parti, dell'oggetto e del valore dell'Operazione Sensibile;
 - l'impegno da parte del "responsabile interno" al rispetto delle norme del D. Lgs. 231/2001.
- b) Predisporre ed aggiornare, nel corso dell'Operazione Sensibile, la "scheda di evidenza", da cui risultino i dati già inseriti nella scheda di segnalazione nonché:
 - gli elementi e circostanze attinenti l'Operazione Sensibile acquisiti nel corso della stessa (ad esempio, in ipotesi di finanziamento: documentazione sottoposta all'ente

123123123///_____

¹⁴ Come previsto nel Protocollo 231 PTC01 – Gestione Rapporti PA



erogante, presupposti per la ricezione dei contributi, destinazione dei contributi ecc; in ipotesi di operazioni commerciali: movimenti di denaro, nomina di consulenti, data in cui è stata presentata l'offerta vincolante, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie sottoscritte dal Partner, ecc.);

- l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate e il processo decisionale posto in essere relativamente alla singola Operazione Sensibile di cui il medesimo è responsabile;

- cronologia delle attività poste in essere ai fini della realizzazione dell'Operazione Sensibile, incluse le riunioni svolte al riguardo (il cui contenuto risulterà dai verbali di dette riunioni come previsti al successivo punto d);

c) Annotare la chiusura dell'Operazione Sensibile nella "scheda di evidenza" ed inviare all'OdV copia della stessa aggiornata alla data della chiusura dell'Operazione Sensibile, salva la facoltà dell'OdV di accedere al file predisposto dal "responsabile interno" con riferimento ad ogni singola Operazione Sensibile di cui al successivo punto f),

d) Curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni rilevanti in merito all'Operazione Sensibile.

e) L'apposito verbale, da compilare contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione a seconda dell'importanza della stessa, può essere più o meno sintetico, ma dovrà in ogni caso contenere:

- l'identificazione dei partecipanti,
- luogo ed ora della riunione,
- oggetto dell'incontro,
- descrizione di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione.

Tali verbali devono essere allegati alla "scheda di evidenza" e saranno compilati, in assenza del "responsabile interno", dal Dipendente che occupa la posizione più elevata gerarchicamente tra quelli partecipanti alla riunione.

f) Predisporre specifiche check-list e compilarle, unitamente a relativo memorandum, nel caso l'Operazione Sensibile dia luogo per la prima volta ad una qualunque forma di partnership con terzi (joint venture, Associazione Temporanea d'Imprese, consorzi ecc.). La check-list e il memorandum devono essere allegati alla "scheda di evidenza" e dagli stessi devono risultare le principali informazioni relative ai terzi in questione (es. i rapporti che gli stessi hanno o hanno avuto con la P.A., le aree geografiche in cui operano, se hanno adottato il Modello, ecc.).

g) Curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'OdV, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'Operazione Sensibile ed in particolare la "scheda di evidenza" (con le eventuali check-list e memorandum allegati), i verbali di cui al precedente punto d) e copie degli atti o contratti in cui si è concretizzata l'Operazione Sensibile.

L'OdV, previo parere favorevole dell'AD, valuta l'opportunità di porre dei limiti quantitativi di valore dell'Operazione Sensibile sotto i quali non è necessario procedere al controllo ex ante in questione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE B Reati Societari



13. REATI SOCIETARI

13.1 LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI (ART. 25 TER DEL D.LGS. 231/2001).

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 25-ter nel D.lgs. 231/2001 (cfr ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

13.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI

Sono emersi i seguenti processi sensibili nell'ambito dei reati societari:

- La tenuta della contabilità e la gestione delle attività concernenti il processo di Redazione del bilancio di esercizio e delle situazioni contabili infrannuali con riferimento alle attività di predisposizione dati per comunicazioni societarie o di bilancio, rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti di impresa con riferimento al rischio di:
 - Materiale alterazione dei dati contabili;
 - Valutazione estimativa artificiosa di beni o valori della Società;
 - Falsa rilevazione, registrazione e rappresentazione della contabilità;
 - Falsa rilevazione, registrazione e rappresentazione dei rendiconto annuale e delle relazioni periodiche;
- la gestione della tesoreria;
- Redazione di prospetti richiesti per sollecitazione all'investimento o ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati o documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto di vendita o di scambio, o altri prospetti assimilabili;
- Emissione comunicati stampa ed informativa al mercato;
- la predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- Gestione dei rapporti con soci, Società di revisione, Collegio Sindacale, Comitato per il Controllo Interno con riferimento ai rischi di:
 - Occultamento di documenti o ostacolo delle attività;
 - Svolgimento di attività che influiscono sulle iniziative di controllo della società di revisione;
 - Comunicazioni sociali non veritiere dirette ai soci, fatti materiali oggetto di valutazioni non veritieri;
 - Predisposizione dati falsi per comunicazione societarie o di bilancio;
 - Falsa rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti di impresa;
 - Falsa rappresentazione redazione di documenti o relazioni da inviare alle Autorità di Vigilanza;



- Materiale alterazione dei dati contabili;
 - Valutazione estimativa artificiosa di beni o valori della Società;
 - Restituzione dei conferimenti, anche simulata, ai Soci o nell'esonero degli stessi dall'obbligo di eseguire quelli rimasti in tutto o in parte ineseguiti,
 - Falsa rilevazione, registrazione e rappresentazione della contabilità dei Fondi gestiti;
 - Falsa rilevazione, registrazione e rappresentazione dei rendiconto annuale e la relazione semestrale dei Fondi;
 - Omessa comunicazione conflitti di interesse;
 - Rapporti con Autorità di vigilanza;
 - Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile con riferimento a:
 - Attività di riduzione del capitale sociale;
 - Attività di restituzione dei conferimenti ai Soci o all'esonero degli stessi dall'obbligo di eseguire quelli rimasti in tutto o in parte ineseguiti;
 - Attività di valutazione estimativa di beni o valori della Società
 - Operazioni di fusione, scissione o conferimenti in presenza di opposizione da parte dei creditori o del Tribunale;
 - Omessa comunicazione conflitti di interesse;
- e ai rischi di:
- Ripartizione di utili/acconti su utili non effettivamente conseguiti;
 - Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che non possono essere distribuite per legge;
 - Acquisto o sottoscrizione da parte dell'Amministratore di azioni o quote della propria Società o di quella controllante fuori dai casi consentiti dalla Legge;
 - Attribuzione di azioni/quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale;
 - Sottoscrizione reciproca di azioni/quote;
 - Sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti o del patrimonio della Società nel caso di trasformazione;
 - Acquisto o sottoscrizione di azioni di società correlate;
 - Comunicazione, svolgimento e verbalizzazione delle assemblee.

13.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (e dei Dipendenti e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie



di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
2. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
3. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare di:

- con riferimento al precedente punto 1:
 - rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- con riferimento al precedente punto 2:
 - restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
 - ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
 - acquistare o sottoscrivere azioni della società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
 - effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
 - procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- con riferimento al precedente punto 3:
 - porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione.

13.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio, relazioni trimestrali e semestrale).



La redazione del bilancio d'esercizio deve essere compiuta in base alle specifiche procedure aziendali in essere che¹⁵:

- determinano con chiarezza dati e notizie che ciascuna funzione deve fornire, attraverso i suoi responsabili, per le comunicazioni prescritte, i criteri per l'elaborazione dei dati da fornire, nonché la tempistica della consegna dei dati da parte delle singole funzioni coinvolte alle funzioni responsabili;
- prevedono la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consente la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;

Ad integrazione delle procedure esistenti, si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- istituzione di una procedura (ad oggi contenuta nel protocollo PTC02 Prevenzione Reati Societari e Bilancio) che preveda almeno una riunione, con stesura del relativo verbale (da conservare ad opera dell'OdV), tra l'Amministratore Delegato o un Consigliere delegato, il Direttore Generale, la società di revisione, il responsabile della funzione Amministrazione e Finanza ed il Collegio Sindacale. Tale riunione deve tenersi prima della riunione del Consiglio di Amministrazione indetta per l'approvazione del bilancio stesso ed ha lo scopo di compiere una verifica e valutare la bozza di bilancio per stabilire la correttezza e la completezza delle informazioni in essa contenute;
- tempestiva messa a disposizione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione della bozza del bilancio e della relazione della società di revisione sul medesimo, predisponendo e conservando idonea documentazione dell'avvenuta consegna di tali documenti.

Gestione dei rapporti con la società di revisione contabile.

Nei rapporti con la società di revisione contabile, sono adottati i seguenti presidi:

- rispetto della procedura che regola le fasi di valutazione e selezione della società di revisione contabile¹⁶;
- gli incarichi di consulenza, aventi ad oggetto attività diversa dalla revisione contabile, possono essere attribuiti alla società di revisione, o alle società o entità professionali facenti parte del medesimo Gruppo della società di revisione, solo previa autorizzazione del Direttore Generale.

Oltre a quanto previsto *sub* 13.4, trova in questa sede piena applicazione ogni altra disposizione del PTCO2 - Prevenzione Reati Societari e Bilancio.

123123123///_____

¹⁵ Come previsto nel Protocollo 231 PTC02 – Prevenzione Reati Societari e Bilancio

¹⁶ Come previsto nel Protocollo 231 PTC02 – Prevenzione Reati Societari e Bilancio



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE C Reati di Market Abuse



14. REATI DI MARKET ABUSE

14.1 LE FATTISPECIE DEI REATI DI MARKET ABUSE (ART. 25 SEXIES DEL D.LGS. 231/2001).

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di Market Abuse.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 25-sexies nel D.lgs. 231/2001 (cfr ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

Inoltre il D.lg. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), come modificato dalla legge n. 62/2005, prevede, all'art. 187-quinquies, la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato, di seguito elencati:

- **Abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

14.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI MARKET ABUSE

Con riferimento a tali reati i principali processi sensibili ritenuti più specificatamente a rischio sono i seguenti:

- la gestione delle informazioni privilegiate e delle operazioni sugli strumenti finanziari, in particolare:
 - la predisposizione delle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza o al pubblico e la gestione dei rapporti con le stesse;
 - la gestione e comunicazione di dati/notizie/strategie della società verso l'esterno;
 - la predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- la gestione dei rapporti con la Consob e con le altre Autorità di Vigilanza;
- la gestione delle operazioni con parti correlate.

14.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali (e dei Dipendenti e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25-sexies del D.lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e nelle norme aziendali, i soggetti sopra individuati dovranno:



- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate;
- attivarsi affinché fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità;
- assicurarsi che per ogni operazione sia conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei propri compiti e, in particolare, assicurare che la circolazione interna e verso Terzi di documenti contenenti informazioni potenzialmente privilegiate sia soggetta ad ogni necessaria attenzione e cautela, onde evitare pregiudizi e indebite divulgazioni;
- non comunicare ad altri, se non per motivi d'ufficio, le informazioni potenzialmente privilegiate di cui si viene a conoscenza;
- far sottoscrivere, ai Terzi cui si comunicano informazioni potenzialmente privilegiate, in occasione del conferimento dell'incarico, un impegno di riservatezza;
- rispettare quanto evidenziato da Consob che raccomanda di usare la massima prudenza nel rilasciare dichiarazioni al fine di non creare asimmetrie nella diffusione delle notizie, data la notevole attenzione da parte degli organi di informazione.

14.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ad integrazione ed ai fini di fornire un dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, sono state formalizzate le specifiche procedure, i protocolli e le norme aziendali aventi ad oggetto:



- Procedura per l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 150, primo comma, D.lgs 58/1998 (flussi informativi verso i sindaci)
- Procedura riunione primi livelli
- Procedura per la tenuta e l'aggiornamento del Registro delle Persone che hanno accesso ad Informazioni Privilegiate
- Procedura in materia di Internal Dealing
- Regolamento per il trattamento di Informazioni Riservate e Informazioni Privilegiate
- Linee Guida e criteri di comportamento in merito alle operazioni "particolarmente significative" e con parti correlate



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE D

**Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni
o utilità illecite e
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine
democratico**



15. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI UTILITÀ ILLECITE

15.1 LE FATTISPECIE DI REATO DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ ILLECITE (ART. 25 OCTIES DEL D.LGS. 231/2001) E DI DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER DEL D.LGS. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai di reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità illecite e ai delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 25-octies e 24-quater nel D.lgs. 231/2001 (cfr. ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

Sono state rilevate le attività nell'ambito di ciascun processo.

A ciascuna attività è stata inoltre associata una scheda specifica (anche per richiamo) che documenta:

- Aree e attività a rischio;
- Reati di rilievo;
- Enti - Funzioni coinvolte;
- Presidi di controllo.

Tutte le "schede attività" (Interviste + Allegato 6 Gap Analysis) sono state accorpate in un documento di sintesi che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello (Allegato 1 Gap Analysis).

15.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI UTILITÀ ILLECITE E DEI DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

FIDIA S.p.A. non ricade nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2007, non essendo intermediario finanziario né appartenente alla categoria altri soggetti di cui all'articolo 14 del citato Decreto.

Non è quindi tenuta per legge alle procedure di identificazione della clientela, registrazione e segnalazione di operazioni sospette di cui alla normativa citata. Nondimeno, però l'attuale sistema organizzativo aziendale si caratterizza per la presenza di una molteplicità di strumenti atti a prevenire fattispecie di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Con riferimento ai reati ex art. 25 *octies*, i processi sensibili ritenuti teoricamente a rischio, risultano i seguenti:

- la gestione della tesoreria (incassi e pagamenti) anche tramite titoli al portatore;
- l'approvvigionamento di beni e servizi e il conferimento di incarichi professionali e di consulenza;
- la gestione degli investimenti;



- la gestione dei rapporti con agenti e intermediari;
- la gestione delle operazioni straordinarie e infragruppo;
- la gestione dei rimborsi spese a dipendenti e collaboratori;
- la gestione dei finanziamenti;
- la concessione di liberalità e omaggi;
- la gestione dei rapporti e degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione, e la gestione della contabilità e del bilancio, con riferimento particolare alla determinazione, contabilizzazione e versamento delle imposte.

mentre con specifico riferimento ai reati ex art. 25 *quater*:

- Compravendita di beni/servizi con controparti considerate a rischio;
- Realizzazione di investimenti con controparti considerate a rischio;
- Selezione dei partner commerciali/finanziari e gestione dei relativi rapporti con controparti considerate a rischio.

15.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti in via diretta, mentre ai consulenti, ai fornitori e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e nelle norme aziendali, ai soggetti sopra individuati sono vietati, a mero titolo esemplificativo:

- trasferimenti di denaro contante o di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a 1000,00 euro (il trasferimento può tuttavia essere eseguito per il tramite di banche, istituti di moneta elettronica e Poste Italiane S.p.A.);
- richieste di rilascio ed utilizzo di moduli di assegni bancari e postali in forma libera, in luogo di quelli con clausola di non trasferibilità (ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 231/2007, l'obbligo per le banche e per Poste Italiane S.p.A. di rilasciare assegni con clausola di non trasferibilità è entrato in vigore dal 30 aprile 2008);
- emissioni di assegni bancari e postali per importi pari o superiori a 1000,00 euro che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;



- girate per l'incasso di assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente se non a favore di una banca o di Poste Italiane S.p.A.;
- detenzione di libretti di deposito bancari o postali al portatore il cui saldo sia pari o superiore a 1000,00 euro;
- trasferimenti di denaro contante effettuati per il tramite degli esercenti attività di prestazione di servizi di pagamento nella forma dell'incasso e trasferimento dei fondi;
- trasferimenti di denaro rispetto ai quali non vi sia piena coincidenza tra i destinatari/ordinanti i pagamenti e le controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- apertura, in qualunque forma, di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia e l'utilizzo di quelli eventualmente aperti presso Stati esteri;
- effettuazione di bonifici internazionali che non recano l'indicazione della controparte;
- effettuazione di bonifici disposti con provvista in contanti verso Paesi diversi da quello d'origine dell'ordine.

15.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ad integrazione ed ai fini di fornire un dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, sono stati formalizzati specifici protocolli (*protocollo gestione risorse finanziarie, normativa trasferite, protocollo relativo alla gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi, consulenze, prestazioni professionali e intermediazioni e tutti protocolli relativi alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza*), avente per oggetto:

- la gestione della tesoreria, ivi inclusa la gestione delle operazioni finanziarie e dei trasferimenti di denaro e titoli con terzi;
- la gestione degli relativi incassi;
- la gestione degli investimenti e la gestione dei rapporti con agenti e intermediari;
- la gestione degli approvvigionamenti e il conferimento degli incarichi di consulenza;
- la gestione delle carte di credito aziendali e dei rimborsi delle spese viaggio;
- la predisposizione del bilancio e dell'informativa contabile infrannuale;
- la gestione degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE E

**Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno
sia irregolare**



16. REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO SIA IRREGOLARE

16.1 LA FATTISPECIE DI REATO (ART. 22, COMMA 12BIS, D.LGS. 25 LUGLIO 1998, N. 286).

La presente Parte Speciale si riferisce al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare (art. 22, comma 12*bis*, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. Art. 22, comma 12*bis*, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (cfr ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

16.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI

Con riferimento ai reati ex Art. 22, comma 12*bis*, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, i processi sensibili ritenuti teoricamente a rischio, risultano astrattamente sussistere nelle attività inerenti l'assunzione di nuovo personale.

16.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti in via diretta, mentre ai consulenti, ai fornitori e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e nelle norme aziendali, ai soggetti sopra individuati sono vietati, a mero titolo esemplificativo:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato qui considerate;
- che tutte le attività e le operazioni svolte per conto di FIDIA siano improntate al massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza, trasparenza, buona fede e tracciabilità della documentazione;
- che sia rispettato il principio di separazione di ruoli e responsabilità nelle fasi dei processi aziendali;
- che sia garantito il rispetto della normativa vigente, nonché delle procedure e dei protocolli aziendali, in materia di gestione delle assunzioni;
- che sia assicurata la massima rispondenza tra i comportamenti effettivi e quelli richiesti dalle procedure interne;

16.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ad integrazione ed ai fini di fornire un dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, si rimanda ai protocolli genericamente concernenti l'assunzione, da parte della Società, di nuovo personale.



Qualora la Società intenda instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero, il soggetto responsabile dell'assunzione, o persona da questi delegata in forma scritta, provvede ad ottemperare a tutti gli obblighi di cui all' art. 22, comma 12bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

Qualora la Società abbia perfezionato l'assunzione, il soggetto responsabile dell'assunzione provvede ad informare l'OdV.

Copia della documentazione rilevante ex art. 22, comma 12bis, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 è comunque conservata dalla Società a disposizione dell'OdV.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE F

**Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con
violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela
dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro**



17. LE FATTISPECIE DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES DEL D.LGS. 231/2001).

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro e, in particolare, alle singole fattispecie contemplate dall'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/2001.

Le norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene, della salute e della sicurezza sul lavoro hanno come destinatari alcuni specifici soggetti e cioè il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti ed i lavoratori; alcune specifiche disposizioni riguardano il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza; in tema di cantieri temporanei mobili alcune specifiche disposizioni riguardano ancora il committente, il responsabile dei lavori ed i coordinatori per la sicurezza.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) dettagliare norme da osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV, e ai Responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

17.1 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

L'individuazione dei processi sensibili e la valutazione degli eventuali gap si è basata sull'analisi e sulla verifica del rispetto degli standard di controllo indicati nel documento di GAP ANALYSIS nell'ambito delle attività aziendali volte a:

- a) fissare obiettivi coerenti con la politica aziendale, stabilire i processi necessari al raggiungimento degli obiettivi, definire e assegnare risorse;
- b) definire strutture organizzative e responsabilità, modalità di formazione, consultazione e comunicazione, modalità di gestione del sistema documentale, di controllo dei documenti e dei dati, le modalità di controllo operativo, la gestione delle emergenze;
- c) implementare modalità di misura e monitoraggio delle prestazioni, la registrazione e il monitoraggio degli infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive, modalità di gestione delle registrazioni, modalità di esecuzione audit periodici;
- d) condurre il riesame periodico al fine di valutare se il sistema di gestione della salute e sicurezza è stato completamente realizzato e se è sufficiente alla realizzazione della politica e degli obiettivi dell'azienda.



Si sono ritenuti processi sensibili quelli diretti ad assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

I principali Processi Sensibili, che dovranno essere oggetto di costante monitoraggio a cura dell'OdV, sono qui descritti, fermo restando che la loro regolamentazione è assicurata anche attraverso le singole procedure salute e sicurezza (procedure Sistema certificato OHSAS 18001) e, più in generale, il sistema di controllo interno e quindi, mediante la normativa aziendale (norme, procedure manuali e informatiche, manuali, istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di gestione per la qualità, sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza industriale e ambientale, ecc.), la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, il sistema organizzato di deleghe e procure.



Ai sensi del comma 5 dell'art. 30 del D.lgs. 81/2008, la Società ha adottato un sistema un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme al British Standard OHSAS 18001:2007. La Società ha predisposto un organigramma societario con il quale sono stati definiti i ruoli secondo una struttura gerarchica disciplinata da un sistema di procure e deleghe.

La Società, coerentemente con la propria struttura organizzativa, ha individuato il Datore di Lavoro nell'ing. C. Maidagan.

La Società ha provveduto alla nomina del medico competente¹⁷ e alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione¹⁸ interno all'azienda.

La Società tiene il prescritto registro infortuni¹⁹.

La Società ha operato la valutazione dei rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori redigendo il relativo documento, in ottemperanza a quanto previsto per legge²⁰.

La Società dispone del certificato di prevenzione incendi per i siti ove esso è richiesto.

La Società adempie agli obblighi relativi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche avvalendosi dell'apporto di consulenze tecnico-professionali esterne.

Onde più efficacemente impedire che siano commessi – nel proprio interesse o a proprio vantaggio, ad opera dei soggetti indicati nell'articolo 5 del decreto legislativo 231/2001, anche in concorso con soggetti diversi – i reati previsti dall'articolo 25-septies del decreto legislativo 231/2001, la Società adotta e attua apposite procedure salute e sicurezza approvate dal datore di lavoro, adeguandovi la propria organizzazione e gestione.

La Società assicura l'informazione e la formazione adeguata e corretta degli amministratori e di tutto il personale dipendente in ordine alle finalità e ai contenuti delle procedure anche del sistema OHSAS 18001, onde garantirne il rispetto effettivo e costante²¹.

123123123///_____

17 Atto di nomina, in allegato

18 Atto di nomina, in allegato.

19 Per estratto, in allegato

20 DVR vigente, in allegato

21 Procedure EHS 442 "Attività di Informazione e Formazione"

**17.3.1 INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO**

Il Datore di Lavoro è individuato nell'ing. C. Maidagan, cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito in esclusiva ogni potere in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 5).

17.3.2 INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI E, PIÙ IN GENERALE, AFFIDAMENTO DI COMPITI E MANSIONI

Il Datore di lavoro, in collaborazione con il RSPP e la funzione HR, provvede a individuare "Dirigenti" e i "Preposti", intesi quali responsabili delle attività svolte in determinate aree aziendali.

I dirigenti sono dotati, mediante procura, di idonei poteri anche di rappresentanza con riferimento alla gestione delle tematiche afferenti la sicurezza e l'igiene del lavoro nell'ambito delle aree e delle attività agli stessi affidate.

Mediante comunicazioni organizzative²², ne sono precisati compiti e responsabilità.

Le medesime comunicazioni (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 11) individuano anche i criteri e le modalità definite per l'affidamento delle mansioni ai lavoratori.

In particolare, definiscono:

- i criteri di affidamento delle mansioni ai lavoratori in base alle capacità, alle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nonché a quanto emerso dai risultati degli accertamenti sanitari eseguiti;
- le misure organizzative per la partecipazione del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (nel seguito anche RSPP) nella definizione di ruoli e responsabilità dei lavoratori;
- la tracciabilità delle attività di *assessment* svolte a tale scopo.

L'adeguatezza e l'aggiornamento dell'individuazione dei dirigenti e dei preposti è assicurata dal RSPP attraverso un costante monitoraggio.

Con periodicità annuale, in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs 81/08, il RSPP relaziona circa il monitoraggio compiuto e l'aggiornamento che ne è conseguito.

17.3.3 DESIGNAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE INTERNO O ESTERNO ALL'AZIENDA, SECONDO LE REGOLE DI CUI ALL'ART. 32 D.LGS. 81/08

Il Datore di lavoro provvede alla designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, curando ogni conseguente adempimento anche nei confronti degli enti di controllo.

Il soggetto designato deve possedere le competenze e i requisiti di legge per lo svolgimento dell'incarico, da documentarsi nella lettera di comunicazione relativa alla designazione.

123123123///_____

²² Comunicazioni organizzative "Organizzazione Sicurezza, deleghe e nomine" e "Ruoli e Responsabilità delle funzioni".



La citata comunicazione deve consentire la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia, ed evidenziare lo svolgimento dell'*assessment* per comprendere capacità e disponibilità temporali del responsabile al fine di ricoprire lo specifico ruolo, e documentare la formale accettazione dell'incarico (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 6).

L'atto di nomina deve essere archiviato a cura del RSPP, secondo quanto disposto dalla norma interna (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 4) che disciplina ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa alla gestione della salute e sicurezza²³.

17.3.4 NOMINA, NEI CASI PREVISTI DALL'ART. 41 D.LGS. 81/08, DEL MEDICO COMPETENTE

Il Datore di Lavoro provvede alla nomina del Medico Competente, curando ogni conseguente adempimento anche nei confronti degli Enti di controllo.

Il soggetto nominato deve possedere le competenze e i requisiti di legge per lo svolgimento dell'incarico, da documentarsi nella lettera di comunicazione relativa alla designazione.

La citata comunicazione deve consentire la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia e della formale accettazione dell'incarico (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 6).

L'atto di nomina deve essere archiviato a cura del RSPP, secondo quanto disposto dalla norma interna (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 4) che disciplina ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa alla gestione della salute e sicurezza²⁴.

123123123///_____

23 Procedura EHS SS445 – Gestione Documentazione

24 Procedura EHS SS445 – Gestione Documentazione



- a) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate e, per quanto di competenza, i dirigenti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente adempiono agli obblighi di verifica dell'applicazione e dell'efficacia per essi rispettivamente enunciati nel successivo punto c) del § OBBLIGHI GIURIDICI documentando le relative attività.
- b) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate pianificano e attuano, in ogni caso, adeguate periodiche verifiche in merito all'osservanza degli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro adottando, all'esito di esse, le misure eventualmente necessarie e documentando ogni relativa attività.
- c) La vigilanza sull'attuazione del protocollo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, il riesame e l'eventuale proposta di modifica dei contenuti del protocollo sono operate dall'Organismo di vigilanza all'uopo istituito dalla Società nel rispetto delle disposizioni previste per la costituzione, i compiti e poteri, le attività, i flussi informativi e la composizione dello stesso.
- d) Il riesame e l'eventuale modifica dei contenuti del protocollo sono disposti, in ogni caso, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



- a) La presente parte speciale suppone l'effettiva consapevolezza da parte dell'azienda degli obblighi giuridici vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- b) Onde assicurarne l'adeguata conoscenza, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione istituisce e mantiene aggiornato l'archivio delle norme vigenti in tema di salute e sicurezza nel luogo di lavoro, attribuisce evidenza a quelle applicabili all'azienda e ne dà tempestiva comunicazione al datore di lavoro e ai titolari di funzioni da esso delegate, ai dirigenti, al medico competente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- c) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione elabora ed aggiorna documenti che enuncino, in forma quanto più semplice, univoca, organizzata ed esaustiva, gli obblighi giuridici in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che competono al datore di lavoro e ai titolari di funzioni da esso delegate, ai dirigenti, ai preposti, al medico competente e al servizio di prevenzione e protezione dell'azienda.
- d) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione trasmette al datore di lavoro e ai titolari di funzioni da esso delegate, ai dirigenti, ai preposti, al medico competente e al servizio di prevenzione e protezione i documenti indicanti, per ciascuno, gli obblighi giuridici di rispettiva competenza e gli eventuali aggiornamenti degli stessi.
- e) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione istituisce e mantiene aggiornato l'archivio dei documenti di cui al punto c) debitamente trasmessi al datore di lavoro e ai titolari di funzioni da esso delegate, ai dirigenti, ai preposti, al medico competente e al servizio di prevenzione e protezione.



17.6

PIANO DEGLI INVESTIMENTI ED ELABORAZIONE DEL BUDGET ANNUALE PER GLI INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO E RELATIVA RENDICONTAZIONE

- a) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e, per quanto di competenza, del medico competente anche sulla base del vigente documento “Politica ambiente e sicurezza” definiscono il piano annuale o pluriennale degli investimenti necessari ad assicurare il mantenimento e/o il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro provvedendo altresì, annualmente, alla rendicontazione delle spese e degli interventi operati (rif. Standard di controllo n. 2).
- b) I piani annuali e pluriennali contengono una chiara individuazione delle scadenze, responsabilità e disponibilità delle risorse necessarie per l’attuazione (finanziarie, umane, logistiche, di equipaggiamento) e devono essere comunicati all’organizzazione in modo che il personale ne abbia una sufficiente comprensione.
- c) L’RSPP elabora una relazione di dettaglio che, esaminata in sede di riunione di cui all’art. 35 D.Lgs. 81/08, è allegata al relativo verbale unitamente alla rendicontazione e al budget di previsione.
- d) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate provvedono affinché le previsioni del piano degli investimenti siano recepite nel documento di budget secondo le previsioni del Protocollo Gestione Budget.



17.7

VALUTAZIONE DEI RISCHI - MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- a) Il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente adempiono agli obblighi afferenti la valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti per essi enunciati al punto c) del § OBBLIGHI GIURIDICI documentando le relative attività.
- b) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione opera adeguato riscontro del compimento, da parte dei soggetti cui competono i relativi obblighi, delle attività finalizzate alla valutazione dei rischi, alla redazione del relativo documento e all'eventuale rielaborazione degli stessi.
- c) Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione opera adeguato riscontro, altresì, della trasmissione da parte del datore di lavoro e del medico competente al servizio di prevenzione e protezione di ogni informazione in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati relativi a infortuni sul lavoro e malattie professionali e ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
- d) Il servizio di prevenzione e protezione valuta costantemente, per quanto di competenza, l'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione sulla scorta dei sistemi di controllo da esso elaborati.

17.7.1

ELABORAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DI CUI AGLI ARTT. 28 E 29 D.LGS. 81/08

- a) Il Datore di Lavoro, con l'ausilio del RSPP, redige e mantiene aggiornata apposita norma aziendale che identifica ruoli, responsabilità e modalità per lo svolgimento, approvazione ed aggiornamento della Valutazione dei Rischi aziendali (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 9 e 10). La norma aziendale deve assicurare che nella valutazione siano:
 - identificati ruoli, autorità, requisiti di competenza e necessità di addestramento del personale responsabile per condurre l'identificazione dei pericoli, l'identificazione del rischio ed il controllo del rischio;
 - identificate le responsabilità per la verifica, l'approvazione e l'aggiornamento dei contenuti del DVR;
 - identificati modalità e criteri per la revisione in tempi o periodi determinati dei processi di identificazione dei pericoli e valutazione del rischio;
 - garantiti, laddove necessario, meccanismi di tracciabilità dell'avvenuto coinvolgimento del Medico Competente nel processo di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi;
 - previste le valutazioni delle diverse tipologie di sorgenti di rischio: pericoli ordinari o generici, ergonomici, specifici, di processo e organizzativi e una individuazione di aree omogenee in termini di pericolo all'interno dell'azienda;
 - previste le individuazioni delle mansioni rappresentative dei lavoratori;



- previsti il censimento e la caratterizzazione degli agenti chimici e delle attrezzature e macchine presenti;
 - previste esplicite definizioni dei criteri di valutazione adottati per le diverse categorie di rischio nel rispetto della normativa e prescrizioni vigenti.
- b) Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è redatto sulla base della norma aziendale di cui al precedente punto a) ed è elaborato e aggiornato secondo periodicità e modalità di legge a cura del Datore di Lavoro con l'ausilio del RSPP e, per quanto di competenza, del Medico Competente. Sono coinvolti nel processo i Preposti e, per gli aspetti di eventuale interesse, i Progettisti.
- c) Il DVR è oggetto di costante monitoraggio a cura del RSPP che ne assicura così il tempestivo aggiornamento.
- d) Il DVR deve essere disponibile presso il Servizio di Prevenzione e Protezione e, a seguito di ogni modifica e/o integrazione, deve essere trasmesso a cura del RSPP al RLS e all'OdV. (rif. Interviste – Questionario SSL - rif. Standard di controllo n. 4)



- a) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate, i dirigenti, i preposti, il servizio di prevenzione e protezione e il medico competente adempiono agli obblighi per essi enunciati al punto c) del § OBBLIGHI GIURIDICI documentando le relative attività.
- b) Il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi alle attrezzature, agli impianti, ai luoghi di lavoro e agli agenti chimici, fisici e biologici è mantenuto mediante la pianificazione e l'attuazione da parte del datore di lavoro o dei titolari di funzioni da esso delegate, con la collaborazione del servizio di prevenzione e protezione e, per quanto di competenza, del medico competente, di adeguate periodiche verifiche da operare con rigoroso riferimento ai contenuti del documento di valutazione dei rischi e delle disposizioni di legge vigenti.
- c) All'esito delle verifiche, il datore di lavoro o i titolari di funzioni da esso delegate adottano le misure eventualmente necessarie al ripristino del rispetto degli standard di legge.
- d) In ogni caso di variazione delle attrezzature, degli impianti, dei luoghi di lavoro e dell'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, il datore di lavoro o i titolari di funzioni da esso delegate, con la collaborazione del servizio di prevenzione e protezione e, per quanto di competenza, del medico competente, verificano e valutano il permanente rispetto delle disposizioni di legge vigenti, anche in rapporto alle risultanze del documento di valutazione dei rischi e delle verifiche precedentemente operate.
- e) All'esito delle verifiche e valutazioni, il datore di lavoro o i titolari di funzioni da esso delegate assumono le determinazioni necessarie affinché la variazione delle attrezzature, degli impianti, dei luoghi di lavoro e dell'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, non pregiudichi l'osservanza degli standard di legge.



- a) Il datore di lavoro e/o i titolari di funzioni da esso delegate, i dirigenti, i preposti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente adempiono ai rispettivi obblighi inerenti attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per essi enunciati al punto c) del § OBBLIGHI GIURIDICI documentando le relative attività.
- b) In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno dell'azienda e in caso di stipulazione di contratto di somministrazione, il datore di lavoro istituisce e conserva apposito dossier nel quale inserisce, debitamente catalogata, tutta la documentazione afferente l'osservanza delle disposizioni all'uopo previste dalle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con riguardo ai contenuti dei relativi contratti.
- c) In caso di committenza di lavori edili o di ingegneria civile, è istituito e conservato negli ambiti della Funzione aziendale competente apposito dossier nel quale è inserita, debitamente catalogata, tutta la documentazione afferente l'osservanza delle disposizioni all'uopo previste dalle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con riguardo ai contenuti dei relativi contratti e incarichi.

17.9.1 DESIGNAZIONE DEI LAVORATORI INCARICATI DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE INCENDI E LOTTA ANTINCENDIO, DI EVACUAZIONE DEI LAVORATORI IN CASO DI PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO, DI SALVATAGGIO, DI PRONTO SOCCORSO E, COMUNQUE, DI GESTIONE DELL'EMERGENZA E PREVISIONE DI MISURE D'INTERVENTO

- a) Ciascun Datore di Lavoro, con l'ausilio del RSPP, designa i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
- b) I soggetti designati devono possedere le competenze e i requisiti di legge per lo svolgimento dell'incarico, da documentarsi nel DVR.
- c) Il DVR deve consentire la tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti specifici previsti dalla normativa in materia, evidenziare lo svolgimento dell'*assessment* per comprendere capacità e disponibilità temporali degli incaricati al fine di ricoprire lo specifico ruolo, e documentare la formale accettazione dell'incarico (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 6). L'elenco, costantemente aggiornato, deve essere allegato al DVR.
- d) Devono essere definite, e costantemente monitorate nell'adeguatezza e aggiornamento a cura del RSPP, le procedure aziendali specifiche atte a regolamentare la "gestione emergenze" e la "gestione del rischio incendio" (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 6, 13 e 14).



17.9.2 STIPULA DI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE, DI APPALTO E DI SUBAPPALTO

- a) I contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto sono sottoscritti dal Datore di lavoro che si avvale del RSPP per verificare e assicurare la congruità dei “costi per la sicurezza” ivi indicati e per l’introduzione di previsioni specifiche con riferimento alla tutela della sicurezza e dell’igiene del lavoro.
- b) I contratti in corso devono essere individuati a cura del RSPP ed essere oggetto di verifica e aggiornamento mediante l’inserimento di apposite clausole secondo le stesse modalità sopra descritte.
- c) I contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto sono archiviati presso il SPP e sono oggetto di monitoraggio e, comunque, di riesame in occasione della riunione periodica di cui all’art. 35 D.Lgs. 81/08.
- d) Apposita norma aziendale²⁵ deve definire modalità e contenuti dell’informazione che deve essere fornita alle imprese esterne riguardo l’insieme delle norme e prescrizioni che un’impresa appaltatrice aggiudicataria di un ordine deve conoscere ed impegnarsi a rispettare ed a far rispettare ai propri dipendenti, nonché ruoli, responsabilità e modalità di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi che indichi le misure da adottare per eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori nel caso di diverse imprese coinvolte nell’esecuzione di un’ opera (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 18, 19 e 20).
- e) Apposita norma aziendale²⁶ deve definire la modalità di qualifica dei fornitori tenendo conto dei risultati della verifica dei requisiti tecnico-professionali degli appaltatori prevista ai sensi dell’art. 26 D.Lgs. 81/08, della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela della salute e della sicurezza (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 18, 19 e 20).

17.9.3 TENUTA E AGGIORNAMENTO DEL REGISTRO DEGLI INFORTUNI E REGISTRAZIONE DEI “NEAR – MISS” (O INCIDENTI SENZA INFORTUNIO)

- a) Il Datore di Lavoro, con l’ausilio del RSPP, cura la tenuta e l’aggiornamento del registro degli infortuni.
- b) In relazione ad ogni infortunio annotato nel registro, il RSPP deve provvedere a redigere una relazione scritta in cui annota le cause dell’infortunio, le eventuali carenze ravvisate nelle misure prevenzionali, le azioni correttive da intraprendere con pianificazione dei tempi e dei costi dell’intervento.
- c) Il documento deve essere sottoposto al Datore di Lavoro e trasmesso all’OdV (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 22).
- d) Il documento deve essere archiviato a cura del RSPP, secondo quanto disposto dalla norma interna (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 4) che disciplina ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa alla gestione della salute e sicurezza.

123123123///_____

25 Procedura EHS SS446 – Gestione Appalti

26 Procedura EHS SS446 – Qualificazione Fornitori



e) Analogamente si provvede in caso di incidente senza infortunio (“near – miss”) dovendo, in tali casi, registrare l’evento nel registro “incidenti” all’uopo istituito (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 22).

f) Il registro “incidenti” è compilato, aggiornato e archiviato a cura del RSPP, secondo quanto disposto dalla norma interna (rif. Interviste – Questionario SSL - Standard di controllo n. 4) che disciplina ruoli e responsabilità nella gestione della documentazione relativa alla gestione della salute e sicurezza.

17.9.4 REGOLAMENTAZIONE DEGLI ACCESSI ALLE AREE

a) Il Datore di Lavoro, con l’ausilio del RSPP, definisce una norma aziendale “Regolamento di accesso alle aree di proprietà” atta a regolamentare l’accesso di terzi alle aree di proprietà.

b) La norma aziendale deve prevedere fra l’altro l’informazione e formazione da fornire in occasione degli accessi e la relativa responsabilità, nonché i Dispositivi di Protezione Individuali che devono essere forniti e utilizzati dai visitatori che accedono alle aree aziendali.



17.14

PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Il Datore di Lavoro con l'ausilio del RSPP e, per quanto di competenza, del Medico Competente formalizza e aggiorna:

- Le procedure²⁷ che:
 - prevedono sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.lgs. 81/08
 - sono comunicate formalmente a tutti i soggetti chiamati a osservarle e sono così rese per essi vincolanti, essendo la loro inosservanza passibile di sanzione disciplinare a norma del Codice di disciplina all'uso già adottato dalla Società
 - sono oggetto di vigilanza costante ad opera dell'OdV
- norme aziendali per garantire l'adeguamento normativo, il controllo attività, l'attuazione delle azioni preventive, il monitoraggio dei dati relativi alla sicurezza, la gestione manutenzione; la gestione degli audit sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro; la gestione comunicazione tra le varie funzioni, il riesame del sistema, la gestione della sorveglianza sanitaria

17.14.1

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Il Datore di Lavoro, con l'ausilio del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, definisce una norma aziendale per la gestione, distribuzione ed il mantenimento in efficienza dei Dispositivi di Protezione Individuali previsti per gli addetti e per i soggetti che accedono al Laboratorio di Prova (rif. Standard di controllo n. 12)²⁸.

La norma aziendale definisce le modalità per la verifica dei necessari requisiti quali resistenza, idoneità e mantenimento in buono stato di conservazione ed efficienza dei DPI, prevedere la tracciabilità delle attività di consegna e la verifica della funzionalità dei DPI (es. check list mirate quali elenchi dei dispositivi di protezione individuale da consegnare, condivisi con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

123123123///_____

²⁷ Come indicato nel Manuale EHS

²⁸ Procedura EHS SS446 – DPI



17.15

TRACCIABILITÀ

Tutti gli adempimenti alle previsioni del presente protocollo sono compiutamente documentati ad opera dei soggetti cui essi competono.

Tutti i documenti sono protocollati a cura dei soggetti competenti e sono archiviati negli ambiti aziendali di appartenenza di ciascuno di essi²⁹.

123123123///_____

29 Procedura EHS SS445 – Gestione Documentazione



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE G

**Reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore
Reati in materia di turbativa della concorrenza**



18. REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE / REATI IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA

18.1 LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE E IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA.

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati in materia di proprietà industriale e di diritto d'autore e ai reati in materia di turbativa della concorrenza.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte dagli artt. 25 bis (avuto riguardo ai reati p. e p. dagli artt. 473 e 474 codice penale), 25-bis.1, 25-novies nel D.Lgs. 231/2001 (cfr ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

18.2 CORRELAZIONE CON LA PARTE SPECIALE "DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI" CON I REATI DI CUI ALL'ART 25-NOVIES DEL D.LGS. 231/01: DI DIRITTO D'AUTORE

Limitatamente ai reati presupposto sui diritti d'autore di cui all'art. 25-novies derivanti esclusivamente da un non corretto utilizzo delle risorse informatiche, quali, a titolo esemplificativo:

- l'importazione, la distribuzione, la vendita o la detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale di programmi contenuti in supporti non contrassegnati limitatamente ai reati presupposto sui diritti d'autore di cui all'art. 25-novies derivanti esclusivamente da un non corretto utilizzo delle risorse informatiche, quali, a titolo esemplificativo dalla SIAE;
- la riproduzione o il reimpiego del contenuto di banche dati;
- l'abusiva duplicazione, la riproduzione, la trasmissione o la diffusione in pubblico, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo o cinematografico;
- l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa,

la parte Speciale relativa all'art. Art. 24-bis del d.lgs. 231/01 sui "DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI", pur rilevando che le due tipologie di reati (Art. 24-bis e 25-novies del d.lgs. 231/01) tutelino interessi giuridici differenti, è da considerarsi come ulteriore presidio per tali fattispecie di reato in quanto:

- entrambe le fattispecie hanno un comune presupposto: il corretto utilizzo delle risorse informatiche e principi etici da parte degli utenti;
- le aree di rischio risultano, in virtù di tale circostanza, in parte sovrapponibili;
- i principi procedurali mirano, in entrambi i casi, a garantire la sensibilizzazione dei Destinatari in merito alle molteplici conseguenze derivanti da un non corretto utilizzo delle risorse informatiche.

18.3 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE E DI DIRITTO D'AUTORE E IN MATERIA DI TURBATIVA DELLA CONCORRENZA



Con riferimento ai reati ex art. 25 bis (avuto riguardo ai reati p. e p. dagli artt. 473 e 474 codice penale), 25-bis.1, 25-novies, i processi sensibili ritenuti teoricamente a rischio, risultano i seguenti:

A. PROPRIETÀ INTELLETTUALE

1. Gestione contrattualistica aziendale con riferimento agli aspetti rilevanti per la proprietà intellettuale:

- Contratti di licenza di diritti di proprietà Intellettuale
- Contratti di approvvigionamento e logistica
- Contratti di distribuzione
- Contratti di ricerca e sviluppo

2. Gestione contenzioso in materia di proprietà intellettuale

3. Gestione consulenti esterni: consulenti marchi/brevetti, società di progettazione

4. Gestione attività di formazione in materia di proprietà intellettuale

B. DIRITTO D'AUTORE

1. Gestione contrattualistica aziendale con riferimento agli aspetti rilevanti per il diritto d'autore:

- Contratti di licenza copyright attivi e passivi
- Contratti di approvvigionamento opere coperte da diritto d'autore
- Contratti di distribuzione opere coperte da diritto d'autore

2. Gestione contenzioso in materia di diritto d'autore

3. Gestione di consulenti esterni in materia di opere coperte da diritto d'autore

4. Gestione attività di formazione in materia di diritto d'autore

C. TURBATIVA DELLA CONCORRENZA

1. Gestione contrattualistica aziendale con riferimento in particolare a:

- Accordi di collaborazione commerciale (joint venture, consorzi etc...)
- Contratti di approvvigionamento/distribuzione
- Incarichi ad agenzie pubblicitarie/di comunicazione

2. Gestione contenzioso in materia di concorrenza sleale

3. Gestione produzione, packaging e commercializzazione dei prodotti

4. Gestione delle procedure aziendali in materia di formazione dei prezzi

5. Gestione attività di formazione in materia di diritto e pratica della concorrenza

Sono state rilevate le attività nell'ambito di ciascun processo.

A ciascuna attività è stata inoltre associata una scheda specifica in gap analysis (anche per richiamo) che documenta:

- Aree e attività a rischio;



- Reati di rilievo;
- Enti - Funzioni coinvolte;
- Presidi di controllo.

Tutte le “schede attività” (Interviste + Allegato 6 Gap Analysis) sono state accorpate in un documento di sintesi che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello (Allegato 1 Gap Analysis).

18.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti in via diretta, mentre ai consulenti, ai fornitori e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

Ai suddetti soggetti è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; sono altresì proibite le violazioni ai principi e alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Conformemente a quanto previsto nel Codice Etico, nelle procedure, nei protocolli e nelle norme aziendali, ai soggetti sopra individuati sono vietati, a mero titolo esemplificativo:

- l’installazione e l’utilizzo non autorizzato di software su hardware e sistemi aziendali e comunque l’utilizzo di software non licenziato nello svolgimento di qualsivoglia attività nell’interesse o per conto di FIDIA S.p.A.
- l’acquisto, la vendita, la distribuzione, lo stoccaggio, la detenzione e comunque la gestione di beni tutelati da diritti d’autore o di proprietà intellettuali senza aver previamente accertato che FIDIA S.p.A. abbia acquisito la relativa licenza o disponga delle necessarie autorizzazioni
- l’acquisto, la vendita e comunque la gestione di servizi tutelati da diritti di proprietà intellettuali senza aver previamente accertato che FIDIA S.p.A. disponga delle necessarie autorizzazioni
- la produzione il packaging, l’acquisto, la vendita e comunque la gestione e la commercializzazione di prodotti recanti segni mendaci o contraffatti
- la definizione di accordi di collaborazione commerciale di qualsiasi genere aventi finalità di turbativa della concorrenza o che comportino, in concreto, tale effetto
- la produzione, packaging e commercializzazione di prodotti idonei ad arrecare turbativa della concorrenza

18.5 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Le attività sensibili previste nella presente parte speciale trovano regolamentazione nell’ambito dei protocolli relativi a

- gestione risorse finanziarie



- gestione approvvigionamenti di beni, servizi, consulenze, prestazioni professionali e intermediazioni
- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza

Con specifico riferimento alle attività rilevate sensibili per proprietà intellettuale e diritto d'autore valgono altresì, anche quale dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, procedure e modalità operative puntali già applicate dall'organizzazione e documenti organizzativi vigenti coerenti (job description, procure, Organigrammi).



18.6 TRACCIABILITÀ

Tutti gli adempimenti alle previsioni del presente protocollo sono compiutamente documentati ad opera dei soggetti cui essi competono.

La tracciabilità è garantita anche mediante l'archiviazione elettronica dei documenti di processo.

Tutti i documenti sono protocollati a cura dei soggetti competenti e sono archiviati negli ambiti aziendali di appartenenza di ciascuno di essi³⁰.

123123123///_____

30 Procedure SGQ 4.1 – Gestione Documenti e SGQ 4.2 – Gestione RegISTRAZIONI



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE H Reati Ambientali



19. REATI AMBIENTALI

19.1 LE FATTISPECIE DI REATO IN MATERIA AMBIENTALE.

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati in materia ambientale rilevanti per FIDIA S.P.A. e per i suoi siti industriali di San Mauro, Forlì e San Secondo.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001 (cfr ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

19.2 FUNZIONE E DESTINATARI

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli Organi Sociali, dai Dipendenti, nonché dai Consulenti e Partner, come meglio definiti nella Parte Generale. Obiettivo della presente Parte Speciale è che i soggetti sopra individuati mantengano condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati al paragrafo 19.1.

In particolare, la presente Parte Speciale ha la funzione di:

- a) fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso demandato.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle leggi specifiche sull'argomento e alle regole di cui al presente Modello, i Destinatari sono tenuti, in generale, a rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse:

- Organigrammi aziendali, completi della specifica individuazione di compiti e funzioni assegnati
- CCNL
- Codice etico

Con riferimento alla normativa sull'ambiente:

- Decreto Legislativo n. 121/2011;
- Decreto Legislativo n. 202/2007;
- Decreto Legislativo n. 152/2006 e s.m.i. (di cui D.lgs n 205/2010 e D.lgs n 128/2010)
- Legge n.549/1993;
- Legge n. 150/1992;.
- Sistema di Gestione EHS siti industriali di San Mauro, Forlì e San Secondo;
- Programma di miglioramento ambiente;
- Procedure, Linee guida, Istruzioni operative adottate da FIDIA S.P.A. nel rispetto della normativa ambientale.
- Ogni altra normativa interna adottata da FIDIA S.P.A. in relazione al sistema di controllo ambientale o che possa comunque, anche indirettamente, avere riflessi sul medesimo.



La presente Parte Speciale prevede a carico dei Destinatari di cui sopra, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti di FIDIA S.P.A. nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, l'espresso divieto di porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti tali da integrare fattispecie di reati commessi in violazione delle norme ambientali.

Verranno quindi indicati:

- a) le attività e/o i processi aziendali definiti "sensibili" ovvero a rischio di reato;
- b) i principi fondamentali di riferimento in attuazione dei quali dovranno essere adottate le specifiche modalità ai fini della corretta applicazione del Modello;
- c) i principi di riferimento che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica dell'OdV e dei responsabili delle Direzioni aziendali che con lo stesso cooperano, debitamente regolate in appositi protocolli interni da adottare ai fini della corretta applicazione del Modello.

19.3 ASPETTI GENERALI

FIDIA S.P.A. è dotata di distinti sistemi ambientali, ancorché non certificati, conformi allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, che trovano applicazione e attuazione presso i siti industriali di San Mauro, San secondo e Forlì.

Le sedi di San Mauro, San secondo e Forlì sono in locazione, ove la parte locatrice risulta essere un soggetto terzo al gruppo Fidia; tale soggetto risulta titolare di proprie autorizzazioni agli scarichi e alle emissioni.

Le attività e il monitoraggio aziendale in materia ambientale consentono una prevenzione e una mitigazione dei rischi attraverso la pianificata attività di autocontrollo e sorveglianza annuale, anche con riferimento a quanto indicato dalla norma internazionale UNI EN ISO 14001.

Il mantenimento della conformità legislativa in campo ambientale convenzionale è garantito attraverso i Sistemi di Gestione EHS operanti, sottoposti a costanti aggiornamenti occasionati da intervenute modifiche normative e strutturali aziendali.

L'organizzazione di tali controlli comporta l'impiego di scadenziari condivisi tra più risorse interne ed esterne, gestiti dal Responsabile EHS e prevede inoltre riunioni di coordinamento e pianificazione.

Per tutti i Siti ove richiesto, è altresì condotta, per il tramite di fornitori qualificati, un'attività di controllo periodico del circuito di refrigerazione delle apparecchiature e degli impianti di refrigerazione e di condizionamento d'aria al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni dettate dalle norme a tutela dell'Ozono stratosferico.

19.4 PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI

Con riferimento ai reati ex art. 25 *undecies* si sono rilevati processi sensibili:

1. Identificazione degli impatti ambientali e gestione di obiettivi, traguardi e



programmi;

2. Gestione degli obblighi normativi da ottemperare e gestione della documentazione ambientale;

3. Gestione degli adempimenti legislativi in merito agli scarichi liquidi:

- processi di autorizzazione agli scarichi (richiesta e rinnovi, analisi quantitative e qualitative);
- prescrizioni legali e autorizzative in materia di scarichi (analisi impatti ambientali, controlli e analisi periodiche, redazione dichiarazioni, etc.);
- attività aziendali che possono comportare scarico occasionale o non di acque e scarichi sul suolo, nel sottosuolo, e nelle acque sotterranee (Gestione delle emergenze, degli impianti, delle acque di prima pioggia, etc.).

4. Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione dei rifiuti:

- Gestione della produzione, della classificazione, della raccolta, del deposito e dello smaltimento dei rifiuti di produzione e di reparto;
- Gestione della produzione, della classificazione, della raccolta, del deposito e dello smaltimento dei rifiuti sanitari e biologici e delle relative autorizzazioni;
- Gestione della produzione, della classificazione, della raccolta, del deposito e dello smaltimento dei rifiuti RAEE;
- Gestione scheda Sistri e gestione della redazione della documentazione di legge (formulari, certificati, MUD, etc.);
- Gestione delle attività di trasporto e smaltimento rifiuti tramite imprese esterne autorizzate;
- Gestione delle attività di supporto a XXXXX per smaltimento rifiuti.
- Gestione delle attività che concernono il deposito temporaneo presso il luogo di produzione dei rifiuti sanitari pericolosi con riferimento allo smaltimento dei prodotti scaduti in dotazione nelle cassette di pronto soccorso installate presso i locali aziendali o dei rifiuti prodotti a seguito di un intervento di primo soccorso. (limitatamente al comma 2 lett. b) punto 1 del D.lgs. 231/01 ovvero l'Art. 256, comma 6/1 del D.lgs. 152/2006: "Mancato rispetto dei requisiti previsti dall'art. 8 del DPR 254/2003 nel deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (etichettatura, tipologia di contenitore, tempi di avvio a smaltimento, tempi di registrazione)").

5. Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione delle emissioni in atmosfera:

- Gestione dei processi di autorizzazione alle emissioni (richiesta e rinnovi, analisi quantitative e qualitative);
- Gestione delle prescrizioni legali e autorizzative in materia di emissioni (analisi impatti ambientali, controlli e analisi periodiche, redazione dichiarazioni, etc.);
- Gestione delle attività aziendali che possono comportare emissioni occasionali o non (Gestione delle emergenze, degli impianti).

6. Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione di sostanze ozono lesive;



7. **Attuazione degli adempimenti legislativi in merito alla gestione delle bonifiche;**
8. **Gestione delle emergenze;**
9. **Gestione delle non conformità;**
10. **gestione delle informazioni, ovvero di un flusso informativo che renda edotti i soggetti muniti di necessari poteri in merito alle situazioni verificatesi rilevanti per la normativa ambientale;**
11. **Formalizzazione dei ruoli e delle competenze, nonché delle relative responsabilità gestionali.**
12. **Adeguate attività di informazione e formazione dei lavoratori.**
13. **Attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni in materia ambientale.**
14. **Acquisizione di autorizzazioni e certificazioni obbligatorie di legge e verifiche delle relative scadenze.**
15. **Periodiche verifiche interne dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.**
16. **Verifiche periodiche di attuazione ed efficacia del Sistema di Gestione Aziendale e di conformità dello stesso in particolare alla norma ISO 14001 e alle autorizzazioni.**
17. **Previsione di idonei sistemi di controllo sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate in materia ambientale e di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra menzionate.**

Sono state rilevate le attività nell'ambito di ciascun processo.

A ciascuna attività è stata inoltre associata una scheda specifica in gap analysis (anche per richiamo) che documenta:

- Aree e attività a rischio;
- Reati di rilievo;
- Enti - Funzioni coinvolte;
- Presidi di controllo.

Tutte le "schede attività" (Interviste + Allegato 6 Gap Analysis) sono state accorpate in un documento di sintesi che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello (Allegato 1 Gap Analysis).

Non sono emersi processi sensibili con riferimento alla gestione di attività di bonifica.



Sono stati valutati come non applicabili alla realtà FIDIA S.P.A. i reati d'inquinamento provocato da navi, quello di uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e quelli afferenti commercio/detenzione di specie animali e vegetali in via di estinzione o di specie animali selvatici.

19.5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La Società adotta specifiche modalità per la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito delle aree ambientali definite a rischio. La relativa documentazione deve essere costantemente aggiornata da parte del management responsabile ovvero su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Nello svolgimento delle attività sensibili occorre, in generale:

- a) Operare nel rispetto delle leggi nazionali e comunitarie in materia ambientale;
- b) Compilare e conservare tutta la documentazione prescritta dalle norme di legge o dalle autorizzazioni amministrative per lo svolgimento delle attività lavorative;
- c) Verificare e conservare tutte le autorizzazioni ambientali di soggetti terzi con cui la società intrattiene rapporti di collaborazione per attività che possono avere impatti sull'ambiente ovvero sottoposte alla disciplina di cui al D.lgs. 152/2006;
- d) Collaborare efficacemente con le autorità e gli enti preposti ai controlli;
- e) riesaminare i processi produttivi e le attività svolte per minimizzare gli impatti ambientali da essi generali, prediligendo le migliori tecnologie disponibili;
- f) rispettare il codice etico, con specifico riguardo alla parte in cui prevede che attività aziendali vengano svolte nel rispetto della salubrità dell'ambiente;
- g) seguire le intenzioni e le direttive della politica ambientale;
- h) Consentire una ricostruzione temporale delle operazioni effettuate nonché evidenziarne il processo di autorizzazione, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate. Ciò richiede che tutte le attività operative siano formalmente documentate e che i documenti siano archiviati e conservati, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con opportuna evidenza;
- i) Consentire l'accesso ai documenti, di cui al punto precedente, solo ai soggetti competenti in base alle regole interne, o a suoi delegati, al Collegio Sindacale o organo equivalente, alla società di revisione, all'Organismo di Vigilanza e/o, se espressamente delegato, alle strutture preposte ad attività di audit;
- j) Prevedere una adeguata separazione dei ruoli e delle responsabilità tale per cui non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono rilevare contabilmente le operazioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure di controllo interno;
- k) Prevedere che l'assegnazione di incarichi a Consulenti risponda alle reali esigenze aziendali e che la corresponsione di compensi o provvigioni sia congrua rispetto alle prestazioni rese alla Società e in linea con l'incarico conferito. La congruità dovrà essere determinata in base a criteri di ragionevolezza e in riferimento alle tariffe e/o condizioni o prassi di mercato;
- l) Prevedere che eventuali sistemi di promozione e incentivazione ai dipendenti e collaboratori rispondano a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e l'attività svolta e



con le responsabilità affidate;

m) Prevedere che, nella gestione delle risorse finanziarie e più in generale per le decisioni di impiego, la Società si avvalga di istituzioni bancarie e intermediari finanziari sottoposti a una regolamentazione di trasparenza e di correttezza conforme alla disciplina dell'Unione Europea;

n) Prevedere che le operazioni di selezione e assunzione del personale, siano effettuate in base a criteri di trasparenza e per realistiche esigenze aziendali e che vi sia tracciabilità della scelta e del coinvolgimento dell'unità richiedente;

o) Prevedere sistemi "disciplinari" per le violazioni delle procedure previste.

L'Organismo di Vigilanza propone le modifiche e le eventuali integrazioni delle prescrizioni contenute nelle relative procedure di attuazione.

Non sono ammesse deroghe alle procedure previste dal Modello se non nei casi di particolare urgenza nella formazione o nell'attuazione della decisione o in caso d'impossibilità temporanea di rispetto delle procedure, purché ne sia inviata immediata informazione all'Organismo di Vigilanza con successiva ratifica da parte del soggetto competente.

19.6 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Fermo restando che la regolamentazione dei più rilevanti processi ambientali e dell'organizzazione che vi è preposta è attuata nell'ambito dei Sistemi di Gestione EHS (Manuali, Procedure e istruzioni operative, Moduli e allegati) e dai software gestionali di riferimento, si riportano, di seguito, quegli adempimenti che, in attuazione dei principi descritti e della normativa applicabile sotto il profilo conformità ambientale sono posti a carico di FIDIA S.p.A., con riferimento specifico a quanto previsto dall'art. 25-*undecies* del D.Lgs. n. 231/2001.

19.6.1 ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI LEGISLATIVI IN MERITO ALLA GESTIONE DEI RIFIUTI

Per tale attività occorre:

- Individuare la figura giuridica di produttore decisa, per ogni specifica attività dalla quale vengono originati rifiuti, sulla base di una analisi iniziale del processo di produzione dei rifiuti che valuti tipologia dei rifiuti prodotti, modalità e tempi degli eventuali controlli. Nel caso in cui il produttore di rifiuti fosse una ditta esterna FIDIA S.p.A. dovrà vigilare sulla corretta gestione dei rifiuti convenzionali prodotti all'interno delle aree di sito;
- Effettuare la caratterizzazione di base dei rifiuti, mediante attribuzione del codice CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti), al fine di eseguire una corretta gestione degli stessi, sul sito ed al di fuori di esso e determinare l'ammissibilità dei rifiuti in ciascuna categoria di discarica. Nel caso di dubbia attribuzione del codice CER, soprattutto ai fini dell'attribuzione delle caratteristiche di pericolosità, prevedere l'esecuzione di analisi chimiche per la corretta identificazione del rifiuto, presso laboratori qualificati e accreditati;
- Aggiornare i registri di carico e scarico all'atto di produzione e movimentazione del rifiuto;
- Gestire il deposito temporaneo dei rifiuti in accordo con la legislazione vigente;
- Gestire lo stoccaggio preliminare e la messa in riserva dei rifiuti in accordo con le



relative autorizzazioni;

- Compilare ed emettere i formulari di identificazione dei rifiuti relativi al trasporto fuori dal sito;
- richiedere e verificare le autorizzazioni necessarie a tutti i soggetti coinvolti nelle varie fasi della gestione dei rifiuti (raccolta, trasporto, recupero, smaltimento);
- verificare l'accettazione del sito di destinazione tramite ricezione della quarta copia del formulario;
 - a partire dalla data di avvio del Sistema di tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), si dovrà:
 - compilare la scheda Sistri – Area registro cronologico, compilare la scheda Sistri – Area movimentazione, verificare l'accettazione del sito di destinazione tramite ricezione di e-mail dal Sistri;
 - verificare periodicamente la corretta attuazione dei precedenti adempimenti.

19.6.2 ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI LEGISLATIVI IN MERITO ALLA GESTIONE DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA

Per tale attività occorre:

- verificare, in relazione alle disposizioni previste dalla legislazione vigente, la necessità di ottenere l'autorizzazione alle emissioni in atmosfera, rilasciata con riferimento all'intero stabilimento;
- provvedere all'ottenimento dell'autorizzazione nei tempi previsti dalla legislazione vigente ed attuare, per gli impianti non ancora autorizzati, i controlli previsti nell'ambito dei disposti legislativi ad essi applicabili;
- attuare le disposizioni previste dall'autorizzazione in merito a: modalità di captazione e di convogliamento (per le emissioni che risultano tecnicamente convogliabili), rispetto dei valori limite di emissione e delle prescrizioni, metodi di campionamento e di analisi, periodicità dei controlli di competenza;
- mantenere e rinnovare entro i termini previsti dalla legislazione vigente le autorizzazioni alle emissioni;
- presentare una nuova domanda di autorizzazione in caso di modifica sostanziale dello stabilimento;
- verificare periodicamente la corretta attuazione dei precedenti adempimenti.

19.6.3 ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI LEGISLATIVI IN MERITO ALLA GESTIONE DI SOSTANZE OZONO LESIVE

Per tale attività occorre:

- verificare l'esistenza di eventuali impianti contenenti sostanze ozono lesive, individuando anche il tipo di sostanza utilizzata;
- verificare che eventuali sostanze ozono lesive, presenti all'interno di dispositivi o impianti, siano impiegate in applicazioni consentite dalla legislazione vigente. Nel caso in cui venissero individuati impianti o dispositivi contenenti sostanze ozono lesive non consentite, si dovrà provvedere, per mezzo di ditte specializzate, alla loro sostituzione con sostanze autorizzate;
- sottoporre a controllo periodico, da parte dell'addetto monitoraggio, della presenza di fughe nel circuito di refrigerazione le apparecchiature e gli impianti di refrigerazione, di



condizionamento d'aria;

- custodire un libretto di impianto conforme al modello previsto dalla legislazione vigente;
- nel libretto di impianto devono essere registrate le operazioni di recupero e di riciclo, il momento dei controlli, i risultati dei controlli. Le operazioni di recupero di clorofluorocarburi o idroclorofluorocarburi contenuti nel circuito frigorifero di impianti e apparecchiature di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore, devono essere effettuate con dispositivi conformi;
- verificare che l'impiego di idroclorofluorocarburi nei sistemi di protezione antincendio e negli estintori sia per quelle applicazioni consentite dalla legislazione vigente;
- verificare periodicamente la corretta attuazione dei precedenti adempimenti.

19.6.4 FORMALIZZAZIONE DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE, NONCHÉ DELLE RELATIVE RESPONSABILITÀ GESTIONALI

Per detta attività occorre:

- predisporre e mantenere un'organizzazione aziendale adeguata a presidiare i rischi di commissione dei reati ambientali;
- formalizzare l'organizzazione aziendale, completa della specifica individuazione di compiti e funzioni assegnati, attraverso idonei strumenti e procure.

19.6.5 ADEGUATA ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Per detta attività occorre:

- prevedere attività di informazione di tutti i lavoratori;
- prevedere attività di informazione e formazione dei lavoratori che, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, operano nell'ambito delle attività operative a rischio di reato;
- prevedere attività di informazione ai lavoratori delle ditte esterne che operano nei siti FIDIA S.P.A. .

19.6.6 ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI IN MATERIA AMBIENTALE

Per detta attività occorre:

- prevedere un adeguato sistema di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle misure di sicurezza ambientale da parte dei Lavoratori, individuando all'interno della propria Unità Produttiva specifiche figure a ciò deputate;
- predisporre norme interne di protezione e sicurezza ambientale adeguate ai rischi in materia ambientale.

19.6.7 ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE DI LEGGE

Per detta attività occorre:

- acquisire e conservare la documentazione inerente agli adempimenti a leggi, regolamenti e norme di tutela ambientale;
- conservare la documentazione inerente agli *iter* autorizzativi, alle autorizzazioni, alle



certificazioni e ogni documentazione inerente, nonché gli eventuali atti aggiuntivi o di modifica;

- conservare la documentazione inerente alla regolamentazione interna aziendale.

19.6.8 PERIODICHE VERIFICHE INTERNE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE

Per detta attività occorre:

- verificare ed eventualmente integrare le procedure interne di prevenzione dei reati ambientali, in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001, tenendo conto di tutte le attività svolte in materia di gestione della tutela ambientale, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, evitando inutili e costose duplicazioni;
- effettuare un costante monitoraggio delle procedure aziendali, assicurando una adeguata e tempestiva revisione delle stesse, specie in caso di:
 - eventuale aggravamento del rischio;
 - in caso di emergenza;
 - significative violazioni delle norme relative alla tutela ambientale;
 - mutamenti dell'organizzazione aziendale;
 - mutamenti rilevanti relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
 - modifica del sistema di gestione ambientale a seguito del riesame previsto dallo standard ISO 14001.

19.6.9 VERIFICHE PERIODICHE DI ATTUAZIONE ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE E DI CONFORMITÀ DELLO STESSO ALLA NORMA ISO 14001 E ALLE AUTORIZZAZIONI

Per detta attività vengono svolti:

- cicli periodici di Audit Ambiente a cura del Responsabile Sistema, che opera sulla base dei necessari requisiti di indipendenza funzionale, riferendo univocamente all'Alta Direzione;

19.6.10 PREVISIONE DI IDONEI SISTEMI DI CONTROLLO SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE IN MATERIA AMBIENTALE E DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SOPRA MENZIONATE

Per detta attività occorre:

- monitorare la normativa ambientale e gli adempimenti dalla stessa richiesti;
- verificare periodicamente il rispetto degli adempimenti amministrativi previsti dalla legislazione ambientale di riferimento in relazione al semestre precedente;
- assicurare la conservazione e l'aggiornamento, sia su supporto informatico che cartaceo, dei Rapporti di verifica del mantenimento della conformità legislativa in campo ambientale convenzionale per gli Impianti", finalizzati alla verifica di cui al punto precedente, che vengono redatti contestualmente a quelli relativi alla Riunione Periodica per la Salute e Sicurezza sul lavoro.



19.7 TRACCIABILITÀ

Tutti gli adempimenti alle previsioni del presente protocollo sono compiutamente documentati ad opera dei soggetti cui essi competono.

La tracciabilità è garantita anche mediante l'archiviazione elettronica dei documenti di processo.

Tutti i documenti sono protocollati a cura dei soggetti competenti e sono archiviati negli ambiti aziendali di appartenenza di ciascuno di essi³¹.

123123123///_____

31 Procedura EHS SS445 – Gestione Documentazione



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE I Delitti informatici e trattamento illecito dei dati



20. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

20.1 LE FATTISPECIE DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.

La presente Parte Speciale si riferisce ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 24 bis D.Lgs. 231/2001 (cfr. ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

20.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DEI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

20.2.1 AREE A RISCHIO

In relazione ai reati e alle condotte criminose nell'ambito dei reati dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, le aree ritenute in genere a rischio risultano essere le seguenti:

- i. tutte le attività aziendali svolte tramite l'utilizzo dei Sistemi Informativi aziendali, del servizio di posta elettronica e dell'accesso ad Internet;
- ii. gestione dei Sistemi Informativi aziendali al fine di assicurarne il funzionamento e la manutenzione, l'evoluzione della piattaforma tecnologica e applicativa IT nonché la Sicurezza Informatica;
- iii. gestione dei flussi informativi elettronici con la pubblica amministrazione;
- iv. utilizzo di software e banche dati;
- v. gestione dei contenuti del sito Internet.

I destinatari del presente Parte Speciale sono in generale:

- i designati dello sviluppo, installazione, assistenza e manutenzione degli applicativi e dell'infrastruttura tecnologica;
- gli incaricati della gestione dei dati nei sistemi contabili ed informatici in generale;

I compiti attribuiti agli Amministratori di Sistema – con atto di incarico scritto – sono monitorati attraverso l'adozione di misure previste dal Garante della Privacy con l'archiviazione dei log amministrativi per un periodo di 180 giorni.

Si precisa che per i reati informatici commessi da amministratori di sistema non è necessaria la querela di parte, poiché sono procedibili d'ufficio.

Nella redazione del presente modello è stata valutata la gestione dei files di LOG obbligatori per effetto delle norme imposte dal Garante sulla Privacy in materia di accessi amministrativi (amministratori di sistema) e dei LOG di posta elettronica.

20.2.2 ATTIVITÀ SENSIBILI

Sono emersi i seguenti processi sensibili:

- Organizzazione e Dimensionamento IT, gestione sistemi software e hardware, gestione e protezione dei servizi di rete;



- Accessi e Autorizzazioni (Gestione e monitoraggio degli accessi ai sistemi informatici e telematici, gestione del profilo utente e del processo di autenticazione, Gestione degli accessi fisici ai siti ove risiedono le strutture IT, gestione e protezione della postazione di lavoro)
- Sicurezza PDL
- Certificazioni e obblighi normativi
- Controllo e Vulnerability Assessment sistema IT e gestione degli accessi verso l'esterno
- Progettazione Funzionalità Applicative (software applicativi, Utilizzo e gestione di dati aziendali con strumenti informatici dotati di software standard (commerciali) e/o piattaforma gestionale aziendale)

Sono state rilevate le attività nell'ambito di ciascun processo.

A ciascuna attività è stata inoltre associata una scheda specifica in gap analysis (anche per richiamo) che documenta:

- Aree e attività a rischio;
- Reati di rilievo;
- Enti - Funzioni coinvolte;
- Presidi di controllo.

Tutte le "schede attività" (Interviste + Allegati 3 e 6 Gap Analysis) sono state accorpate in un documento di sintesi che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello (Allegato 1 Gap Analysis).

20.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

20.3.1 PRINCIPI GENERALI

I seguenti principi di carattere generale si applicano ai Destinatari, ovvero tutti i soggetti nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto nella stessa al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei Delitti Informatici.

In particolare, la presente Sezione ha la funzione di:

- a) fornire un elenco dei principi generali nonché dei principi procedurali specifici cui i Destinatari sono tenuti ad attenersi per una corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV e ai responsabili delle funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, i principi e gli strumenti operativi necessari al fine di poter esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica allo stesso mandato.

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli Esponenti Aziendali sono tenuti, in generale, a rispettare tutte le regole e i principi contenuti nei seguenti documenti, per le parti di proprio interesse:



1. Organigramma aziendale e schemi organizzativi;
2. Controllo degli accessi logici alle risorse informative rendendo riservati e personali i propri codici di accesso e le proprie password;
3. Procedure interne di gestione password provvedendo alla sostituzione come previsto e senza ideare metodologie elusive delle logiche di sicurezza;
4. Verifica periodica dei files di Log obbligatori da parte degli amministratori di sistema (accessi amministrativi e posta elettronica);
5. Verifica delle performance degli utenti che compiono la propria attività lavorativa attraverso l'uso di strumenti informatici;
6. Audit periodica, anche attraverso l'impiego di esperti esterni in appoggio all'OdV, tramite cui effettuare valutazioni inerenti l'applicazione del presente Modello Organizzativo e su valutazioni a campione delle condotte nell'uso degli strumenti informatici;
7. Valutazione periodica del livello di sicurezza informatica, che per sua natura si riduce con il passar del tempo, se non vengono gestiti opportuni investimenti;
8. Verifica periodica degli investimenti svolti in materia informatica, con particolare riferimento all'aggiornamento degli strumenti, compreso quelli di rete, e dei software.

20.3.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Gli obiettivi fondamentali della sicurezza informatica risultano essere i seguenti:

- **Riservatezza:** garanzia che un determinato dato sia preservato da accessi impropri e sia utilizzato esclusivamente dai soggetti autorizzati. Le informazioni riservate risultano essere protette sia nella fase di trasmissione sia nella fase di memorizzazione/conservazione, in modo tale che l'informazione sia accessibile esclusivamente a coloro i quali sono autorizzati a conoscerla;
- **Integrità:** garanzia che ogni dato aziendale sia realmente quello originariamente immesso nel sistema informatico e sia stato modificato esclusivamente in modo legittimo. Risulta garantito che le informazioni risultano trattate in modo tale che non possono essere manomesse o modificate da soggetti non autorizzati, e comunque, in caso di manomissione identificare l'esecutore;
- **Disponibilità:** garanzia di reperibilità di dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi e nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione storica.

Sulla base di tali principi generali, si prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali, dei lavoratori dipendenti e dei consulenti (limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e agli obblighi contemplati nelle specifiche clausole contrattuali) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 ;



- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

Nell'ambito delle suddette regole, è fatto divieto, in particolare, di:

- a) alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- b) accedere abusivamente al sistema informatico o telematico proprio o di terzi di soggetti pubblici o privati;
- c) accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni, o di sottrarle al fine di poterle reimpiegare in attività concorrenziali e di vantaggio per la società;
- d) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate. Si richiede agli utenti della rete di segnalare con tempestività la presenza di tali situazioni.
- e) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- f) svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- g) svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- h) installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- i) svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j) svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- k) distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.
- l) acquisire, distribuire, vendere o detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi in supporti non contrassegnati dal marchio SIAE, opere tutelate dal diritto d'autore o banche dati e software pirati.
- m) Installare o utilizzare software tutelati dal diritto d'autore, non autorizzati, ed installati dal personale tecnico interno, per qualsivoglia attività lavorativa e di gestione di dati di proprietà della società;
- n) In generale è vietato qualsiasi uso dei sistemi informatici per scopi incompatibili con quello per il quale essi sono concessi in uso agli utenti. In particolare è vietato:



- a. l'uso ludico dei sistemi informatici;
- b. operare il download, il caricamento o l'installazione di software (musicali, film, foto, programmi, ecc.) non autorizzati e, comunque, in violazione del diritto d'autore;
- c. utilizzare supporti rimovibili (es. chiavetta USB) non controllati preventivamente e comunque in modo esclusivo per attività attinenti alle mansioni lavorative;
- d. rendere in qualsiasi modo noto a terzi non autorizzati, o comunque consentire a questi la conoscenza di dati, informazioni, formule, descrizioni di processi, documenti, materiale di qualsiasi natura, coperto da riservatezza o la cui conoscenza da parte di soggetti terzi potrebbe recare danno alla società;
- e. produrre, detenere, diffondere, in qualsiasi forma e modo, materiale pornografico, pedopornografico, di propaganda od istigazione a fini terroristici, ovvero offensivo dell'onore o dignità di terzi;
- f. violare registri ed archivi informatici della società e/o falsificare dati, informazioni o documenti informativi di qualsiasi specie;
- g. comunicare a terzi, cedere, trasmettere rendere noto o mettere a disposizione, in qualsiasi forma o modo, e a qualunque titolo, password di accesso a sistemi informatici della società o di terzi dei quali i destinatari della procedura siano in possesso in ragione dell'attività svolta;

Pertanto, i soggetti sopra indicati, in particolare i dipendenti, devono rispettare i seguenti principi:

1. Di carattere generale:
 - L'uso dei sistemi informatici deve svolgersi nel rigoroso rispetto delle norme vigenti e del vigente Codice Etico;
 - La società rispetta tutte le normative in materia di Privacy al quale tutti gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad attenersi;
 - Tutti i software installati nei sistemi della società risultano regolarmente licenziati e nessuno è autorizzato alla loro rimozione, reinstallazione, o modifica;
 - Ogni utente è personalmente responsabile dell'integrità (fisica e funzionale) dei sistemi medesimi, dei dati, delle informazioni e dei programmi ad essi relativi, ed alla loro custodia quando trasferiti all'esterno del perimetro aziendale (dispositivi mobili) ove possono essere oggetto di furto mirato all'acquisizione di dati aziendali;
2. Per le operazioni riguardanti la gestione accessi, account e profili e la gestione dei sistemi software, i protocolli prevedono che:
 - il processo sia formalizzato da una procedura operativa/policy interna;
 - siano definiti formalmente i requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati e per l'assegnazione dell'accesso remoto agli stessi da parte di soggetti terzi quali consulenti e fornitori;



- codici identificativi (user ID) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete siano individuali ed univoci:
 - L'accesso ad ogni singolo sistema informatico e telematico è limitato ad uno o più utenti identificati, attraverso la sorveglianza dei locali ed il ricorso a chiavi logiche (user ID e password) e fisiche (le porte di accesso ai locali sono chiuse a chiave);
 - Ad ogni user ID corrisponde un profilo di accesso alle reti aziendali ed internet (ove presente). Ad ogni profilo corrispondono l'utilizzo concesso degli applicativi, il limite di accesso al sistema informativo aziendale (modulo) e le attività concesse (visualizzazione, inserimento dati, modificazione dei dati inseriti);
- la corretta gestione delle password sia definita da linee guida, comunicate a tutti gli utenti per la selezione e l'utilizzo della parola chiave:
 - Le assegnazioni in uso di un sistema informatico o telematico o di user ID (profilo) sono richieste dal responsabile di funzione e devono essere disattivate tempestivamente al cessare del rapporto di lavoro, sempre su richiesta del responsabile di funzione;
 - Le assegnazioni in uso di un sistema informatico o telematico o di user ID (profilo) sono richieste dal responsabile di funzione. La richiesta è motivata con riferimento alle attività che l'utente è chiamato a compiere. I profili assegnati sono registrati e conservati dall'area informatica referente. Esistono procedure formali per l'assegnazione di privilegi speciali (es. superuser, power-user);
 - Ad ogni cambio di mansione il responsabile di funzione dell'utente e/o il responsabile della funzione risorse umane, comunica la necessità del cambio di profilo all'Amministratore di Sistema referente, il quale provvede immediatamente alla revoca del precedente profilo. I profili sono soggetti a revisione periodica. Per l'assegnazione di un nuovo profilo si applicano i principi sopra indicati;
- siano definiti i criteri e le modalità per la creazione delle password di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili (es. lunghezza minima della password, regole di complessità, scadenza);
- gli accessi effettuati dagli utenti, in qualsiasi modalità, ai dati, ai sistemi ed alla rete siano oggetto di verifiche periodiche;
- Risulta in uso agli utenti una casella di posta elettronica con account personale. L'uso di posta elettronica attraverso questa casella è destinato ad esclusivo scopo istituzionale. La posta elettronica in entrata ed in uscita da detta casella risulta diretta ed inviata da una funzione aziendale e pertanto i superiori dell'utente sono autorizzati dalla società e dagli utenti medesimi ad accedervi, nei limiti consentiti dalla normativa vigente (oppure prevedere la nomina di un fiduciario, forzare messaggi di risposta automatica in caso di assenza e la possibilità di consultare una casella di posta personale via web, con orari di utilizzo concordati con le RSU, secondo le Linee Guida del Garante Privacy nell'utilizzo della posta elettronica e internet nei luoghi di lavoro GU 58 10/3/2007);
- L'utilizzo delle firme elettroniche certificate avviene su apposita delega scritta del rappresentante legale dell'azienda
- le applicazioni tengano traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti;



- siano definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente; nei casi di cessazione dei rapporti con la società, ovvero di cambio di mansioni dell'utente, le password e gli user ID relativi ai sistemi informatici della società sono revocati; la società si fa inoltre carico di avvisare gli enti esterni dei quali l'utente sia in possesso di password e user ID per conto della Società.
- i ruoli organizzativi siano definiti in una matrice autorizzativa: applicazioni/profili/richiedente;
- siano eseguite verifiche periodiche dei profili utente e della coerenza degli stessi con le responsabilità assegnate;
- la documentazione riguardante ogni singola attività sia archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa;
- La società può altresì revocare, in tutto o in parte l'uso dei sistemi informatici, ovvero impedire, in tutto o in parte, l'accesso alle reti informatiche aziendali e non, ad uno o più utenti (a titolo d'esempio, facendo uso di filtri);
- siano definiti i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi software che prevedano la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato del software in uso presso la Società, l'utilizzo di software formalmente autorizzato e certificato e l'effettuazione di verifiche periodiche sui software installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di software proibiti e/o potenzialmente nocivi;
- siano definiti i criteri e le modalità per il change management (inteso come aggiornamento implementazione di nuovi sistemi/servizi tecnologici); o
- sia definito un piano di business continuity periodicamente aggiornato e testato.

3. Per le operazioni riguardanti la gestione dei sistemi hardware, la gestione degli accessi fisici ove risiedono le strutture IT e la gestione dei servizi di rete, i protocolli prevedono che:

- i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi hardware prevedono la compilazione e la manutenzione di un inventario aggiornato dell'hardware in uso presso la Società e regolamentano le responsabilità e le modalità operative in caso di implementazione e/o manutenzione di hardware;
- i criteri e le modalità per le attività di back-up prevedono, per ogni applicazione hardware, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie ed il periodo di conservazione dei dati;
- la documentazione riguardante ogni singola attività sia archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa.



- siano definite le misure di sicurezza adottate, le modalità di vigilanza e la relativa frequenza, la responsabilità, il processo di reporting delle violazioni/effrazioni dei locali tecnici o delle misure di sicurezza, le contromisure da attivare;
- siano definite le credenziali fisiche di accesso ai siti ove risiedono i sistemi informativi e le infrastrutture IT quali, a titolo esemplificativo, codici di accesso, pin, badge e la tracciabilità degli stessi;
- siano definite le responsabilità per la gestione delle reti;
- siano implementati controlli di sicurezza al fine di garantire la riservatezza dei dati interni alla rete e in transito su reti pubbliche;
- siano adottati meccanismi di segregazione delle reti e di monitoraggio del traffico di rete;
- siano implementati meccanismi di tracciatura degli eventi di sicurezza sulle reti (ad es. accessi anomali per frequenza, modalità, temporalità);
- l'implementazione e la manutenzione delle reti telematiche siano regolamentate mediante la definizione di responsabilità e modalità operative, di verifiche periodiche sul funzionamento delle reti e sulle anomalie riscontrate; inoltre sia regolamentata l'esecuzione di attività periodiche di vulnerability assessment ed ethical hacking;
- i criteri e le modalità per le attività di back-up prevedano, per ogni rete di telecomunicazione, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie, il periodo di conservazione dei dati.

Per le operazioni riguardanti i servizi di e la gestione della documentazione in formato digitale, i protocolli di prevedono che:

- il processo sia formalizzato in una procedura operativa o policy interna;
- siano definiti criteri e modalità per la generazione, distribuzione, revoca ed archiviazione delle chiavi (smart card);
- sia formalmente disciplinata la eventuale gestione dei documenti in formato digitale da parte di soggetti terzi;
- siano definiti i controlli per la protezione delle chiavi da possibili modifiche, distruzioni e utilizzi non autorizzati;
- la documentazione di supporto alle attività effettuate con l'utilizzo dei documenti in formato digitale sia tracciabile e adeguatamente archiviata. I seguenti divieti di carattere generale si applicano agli organi sociali, ai dirigenti e ai dipendenti in via diretta, mentre ai consulenti, ai fornitori e ai partner in forza di apposite clausole contrattuali.

20.4 PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI

Ad integrazione ed ai fini di fornire un dettaglio operativo rispetto ai principi già declinati nel Codice Etico, sono stati formalizzati specifici protocolli (*Policy di gruppo, protocollo gestione sistemi informativi e procedure operative specifiche*), che, oltre a definire



chiaramente ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nel processo, prevedono una serie di controlli specifici e concreti a mitigazione dei fattori di rischio.

La società si impegna altresì a:

1. informare adeguatamente i Dipendenti, nonché gli stagisti e gli altri soggetti (come ad esempio i Collaboratori Esterni) eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informativi, dell'importanza di:

- mantenere le proprie Credenziali confidenziali e di non divulgare le stesse a soggetti terzi;
- utilizzare correttamente i software e banche dati in dotazione;
- non inserire dati, immagini o altro materiale coperto dal diritto d'autore senza avere ottenuto le necessarie autorizzazioni dai propri superiori gerarchici secondo le indicazioni contenute nelle policy aziendali;

2. prevedere attività di formazione e addestramento periodico in favore dei Dipendenti, diversificate in ragione delle rispettive mansioni, nonché, in misura ridotta, in favore degli stagisti e degli altri soggetti (come ad esempio i Collaboratori Esterni) eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informativi, al fine di diffondere una chiara consapevolezza sui rischi derivanti da un utilizzo improprio delle risorse informatiche aziendali;

3. far sottoscrivere ai dipendenti, nonché agli stagisti e agli altri soggetti (come ad esempio i collaboratori esterni) eventualmente autorizzati all'utilizzo dei Sistemi Informativi, uno specifico documento con il quale gli stessi si impegnino al corretto utilizzo e tutela delle risorse informatiche aziendali.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE L Delitti di criminalità organizzata



21. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

21.1 LE FATTISPECIE DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.

La presente Parte Speciale si riferisce ai Delitti di criminalità organizzata.

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 24 ter D.Lgs. 231/2001 (cfr. ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

21.2 PROCESSI SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI DEI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.

I delitti di cui all'art. 24-ter del Decreto non sembrano poter essere ricollegati a specifiche attività svolte in concreto dalla Società. Inoltre, va evidenziato che:

- tali delitti hanno natura, per ampia parte, di reati associativi (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso anche straniera) o fortemente collegati a reati associativi (scambio elettorale politico-mafioso, delitti commessi avvalendosi delle modalità di cui all'art. 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso), che puniscono perciò anche solo l'accordo di più persone volto alla commissione di un numero e di un tipo indeterminato di delitti;
- i reati associativi, essendo per definizione costituiti dall'accordo volto alla commissione di qualunque delitto, estendono il novero dei reati presupposto ad un numero indeterminato di figure criminose, per cui qualsiasi attività svolta dalla Società potrebbe comportare la commissione di un delitto – e la conseguente responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 – “tramite” un'associazione per delinquere.

Sebbene, però, tali reati risultino essere, come detto sin qui, non riconducibili a specifiche attività concretamente svolte dalla Società – e, quindi, alle relative procedure operative – gli stessi possono essere astrattamente commessi tanto da soggetti apicali che da subordinati. Con riferimento a tale aspetto, assume rilevanza il sistema di prevenzione già in essere nella Società.

Si è infatti ritenuto che, per la prevenzione di detti reati, possano svolgere un'adeguata funzione preventiva le *policy corporate* già in essere, nonché i principi presenti nel Codice etico, che costituiscono lo strumento più adeguato per reati come l'associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., per l'impossibilità di inquadrare all'interno di uno specifico sistema di controlli il numero pressoché infinito di comportamenti che potrebbero essere commessi mediante il vincolo associativo.

Nondimeno, la Società ha in ogni caso individuato una serie di attività in cui soggetti riconducibili ad associazioni criminose, o che comunque svolgono attività illecite, possono entrare in contatto e gestire attività di impresa con la Società stessa. In particolare, sono state individuate le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei delitti di criminalità organizzata previsti dall'art. 24-ter del Decreto:

- Gestione dei rapporti con appaltatori, subappaltatori e fornitori di beni e servizi.
- Gestione della fiscalità, anche tramite consulenti esterni.



- Gestione della raccolta, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti, anche tramite outsourcer.
- Selezione e assunzione del personale.
- Gestione e rendicontazione relativa a finanziamenti pubblici.

Sono state rilevate le attività nell'ambito di ciascun processo.

A ciascuna attività è stata inoltre associata una scheda specifica in gap analysis (anche per richiamo) che documenta:

- Aree e attività a rischio;
- Reati di rilievo;
- Enti - Funzioni coinvolte;
- Presidi di controllo.

Tutte le "schede attività" (Interviste + Allegato 6 Gap Analysis) sono state accorpate in un documento di sintesi che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello (Allegato 1 Gap Analysis).

21.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E PROTOCOLLI SPECIFICI DI PREVENZIONE

Vista la natura specifica dei reati come l'associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., che implicano l'impossibilità di inquadrare all'interno di uno specifico sistema di controlli il numero pressoché infinito di comportamenti che potrebbero essere commessi mediante il vincolo associativo, i principi generali di comportamento per la prevenzione di detti reati, che costituiscono lo strumento più adeguato, sono declinati nel Codice Etico e nelle *Policy di gruppo*.

Vengono comunque indicati Protocolli specifici di prevenzione in relazione alle singole attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei delitti di criminalità, di cui al capitolo precedente:

a) Per le operazioni riguardanti la gestione dei rapporti con appaltatori, subappaltatori e fornitori di beni e servizi e la gestione della raccolta, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti, anche tramite outsourcer, i protocolli prevedono che:

- il rapporto con appaltatori, subappaltatori e fornitori sia disciplinato da contratto scritto, nel quale sia chiaramente prestabilito il valore della transazione o i criteri per determinarlo;
- nella scelta della terza parte siano preventivamente valutate la reputazione e l'affidabilità del soggetto sul mercato, nonché l'adesione a valori comuni a quelli espressi dal Codice Etico e dal Modello della Società;
- in caso di negata sottoscrizione, da parte del terzo contraente, di clausole contrattuali inerenti l'accettazione dei principi del Modello e del Codice Etico, la Società proceda alla rescissione del contratto o ne eviti la stipulazione;



- la scelta e la valutazione dei fornitori e appaltatori/subappaltatori avvenga sulla base di requisiti predeterminati dalla Società e dalla stessa rivisti e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità. La società valuti periodicamente l'efficacia dei criteri nel rilevazione di indicatori di anomalia con riferimento a reati di criminalità organizzata;

- il Responsabile della Funzione interessata dall'operazione segnali immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nelle prestazioni rese dalla terza parte, particolari richieste avanzate alla Società o il coinvolgimento della terza parte in sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

b) Per le operazioni riguardanti la gestione della fiscalità, anche tramite consulenti esterni, i protocolli prevedono che:

- per le fatture ricevute ed emesse dalla Società a fronte dell'acquisto di beni e servizi sia verificata l'effettiva corrispondenza delle stesse – con riferimento sia all'esistenza della transazione, sia all'importo della stessa come indicato in fattura – ai contratti, agli ordini di acquisto o alle conferme d'ordine in essere presso la Società, così come indicato nel *protocollo relativo alla gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi, consulenze, prestazioni professionali*

c) Per le operazioni riguardanti la selezione e assunzione del personale, si rimanda ai protocolli specifici di prevenzione relativi alla gestione del personale.

d) Per le operazioni riguardanti la gestione e rendicontazione relativa a finanziamenti pubblici si rimanda ai protocolli specifici di prevenzione in materia.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE SPECIALE M

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere
dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**



22. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

22.1 LE FATTISPECIE DEL REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARI.

La presente Parte Speciale si riferisce al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, previsto dall'art. 377-bis, c.p..

Le singole fattispecie contemplate, sono quelle descritte all'art. 25-decies D.Lgs. 231/2001 (cfr. ALLEGATO 1: Catalogo dei Reati Presupposto).

22.2 PREVENZIONE.

La fattispecie di cui all'art. 377-bis c.p. risulta essere non ricollegabile a specifiche attività d'impresa svolte dalla Società, oltre che non inquadrabile in uno specifico sistema di controlli, posto che potrebbe essere commesso ad ogni livello aziendale ed in un numero pressoché infinito di modalità.

Si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico costituiscano lo strumento più adeguato per prevenire la commissione del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tutti i destinatari del Modello, quindi, al fine di evitare condotte che possano integrare tale delitto, adottano prassi e comportamenti che siano rispettosi del Codice Etico; in particolare, i destinatari del Modello seguono i principi etici della Società relativi ai rapporti con altri soggetti, siano essi dipendenti della Società o soggetti terzi.



23. ALLEGATO 1: CATALOGO DEI REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 231/2001 ALLA DATA DI APPROVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

ARTICOLO D.lgs. 231/2001	ARTICOLO CODICE PENALE / ALTRA FONTE NORMATIVA <i>Reati ricompresi nell'ambito del Modello (reati c.d. presupposto)</i>
Art. 24	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 316bis;- 316ter;- 640 comma 2, n.1;- 640bis;- 640ter.
Art. 24bis	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 491bis;- 615ter;- 615quater;- 615quinqies;- 617quater;- 617quinqies;- 635bis;- 635ter;- 635quater;- 635quinqies, comma 3;- 640quinqies.
Art. 24ter	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 416;- 416bis;- 416ter;- 630. Art. Codice Procedura Penale: <ul style="list-style-type: none">- 407, comma 2, lettera a), n. 5. Art. DPR 309/1990: <ul style="list-style-type: none">- 74.
Art. 25	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 317;- 318;- 319;- 319ter, comma 1;- 319ter, comma 2;- 319 quater;- 320;- 321;- 322, comma 1;- 322, comma 2;- 322, comma 3;- 322, comma 4;- 322bis.



Art. 25bis	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 453;- 454;- 455;- 457;- 459;- 460;- 461;- 464, comma 1;- 464, comma 2;- 473;- 474.
Art. 25bis.1	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 513;- 513bis;- 514- 515;- 516;- 517;- 517ter;- 517quater.
Art. 25ter	Artt. Codice Civile: <ul style="list-style-type: none">- 2621;- 2622, comma 1;- 2622, comma 3;- 2623, comma 1;- 2623, comma 2;- 2624, comma 1;- 2624, comma 2;- 2625, comma 2;- 2626;- 2627;- 2628;- 2629;- 2632;- 2633;- 2635, comma 3;- 2636;- 2637;- 2629bis;- 2638, comma 1;- 2638, comma 2.
Art. 25quater	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- da 270 a 307. Legge 6 febbraio 1980, n. 15. Legge 10 maggio 1976, n. 342. Legge 28 dicembre 1989, n. 422. Convenzione di New York, 9 dicembre 1999.
Art. 25sexies	D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, parte V, titolo Ibis, capo II.
Art. 25septies	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- Art. 589, con violazione dell'art. 55, comma 2;- Art. 589, con violazione delle norme sulla tutela e sulla sicurezza sul lavoro;- Art. 590, comma 3.
Art. 25octies	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- Art. 648;



	<ul style="list-style-type: none">- Art. 648bis;- Art. 648ter.
Art. 25novies	Artt. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- Art. 171, comma 1, lett. a-bis)- Art. 171, comma 3;- Art. 171bis;- Art. 171ter;- Art. 171septies;- Art. 171octies.
Art. 25decies	Art. Codice Penale: <ul style="list-style-type: none">- 377bis.
Art. 25undecies	Artt. Codice Penale ivi richiamati, ove applicabili a Fidia S.p.A..

24. ALLEGATO 2: ORGANIGRAMMI SICUREZZA AZIENDALE

Gli organigrammi in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro fanno riferimento ai documenti relativi a:

EHSO – SM Organigramma Sistema di Gestione EHS sito San Mauro Torinese;

EHSO – SS Organigramma Sistema di Gestione EHS sito San Secondo di Pinerolo;

EHSO – SF1 Organigramma Sistema di Gestione EHS sito Forlì, via Gorizia;

EHSO – SF2 Organigramma Sistema di Gestione EHS sito Forlì via Bologna;

EHSO – VA Organigramma Sistema di Gestione EHS sito Valenzano.