



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex***  
**Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

(Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2017)

## INDICE

PARTE GENERALE .....	6
CAPITOLO 1.....	7
IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001.....	7
CAPITOLO 2.....	11
LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	11
CAPITOLO 3.....	12
IL MODELLO DI FIEE .....	12
CAPITOLO 4.....	18
REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	18
CAPITOLO 5.....	19
L' ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
CAPITOLO 6.....	31
FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	31
CAPITOLO 7.....	34
SISTEMA SANZIONATORIO.....	34
PARTI SPECIALI.....	37
PARTE SPECIALE – A – .....	38
REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	38
PARTE SPECIALE – B – .....	39
REATI SOCIETARI.....	39
PARTE SPECIALE – C – .....	40
REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI .....	40
PARTE SPECIALE – D – .....	41
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.....	41
REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO .....	41
AUTORICICLAGGIO.....	41
PARTE SPECIALE – E – .....	42
REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	42
PARTE SPECIALE – F – .....	43
REATI AMBIENTALI.....	43
PARTE SPECIALE – G – .....	44
REATI INFORMATICI.....	44
DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	44
PARTE SPECIALE – H – .....	45
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....	45

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- **Attività Sensibili:** le attività di FIEE nel cui ambito sussiste il rischio astratto di commissione dei Reati.
- **Attività Strumentali:** quelle attività che, pur non essendo direttamente finalizzate alla commissione del reato, costituiscono comunque attività strumentali alla realizzazione del medesimo (ad esempio, le attività che consentono l'approvvigionamento di risorse finanziarie necessarie al soggetto corruttore, nonché quelle che costituiscono di per sé merce di scambio da offrire al soggetto corrotto, la selezione di Consulenti compiacenti e destinati a porre in essere Reati nell'interesse della Società, ecc.)
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) attualmente in vigore ed applicato da FIEE.
- **CdA o Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di FIEE.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o del Fondo in forza di un contratto di consulenza, di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **Destinatari:** i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti ed i Partner della Società.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con FIEE o coloro che comunque svolgono un'attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa (ivi compresi i dirigenti e gli stagisti).
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto o Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Esponenti Aziendali:** gli amministratori, i dirigenti, i responsabili di funzione anche se non dirigenti, i componenti del Collegio Sindacale della Società.

- **FIEE o la Società:** Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica SGR S.p.A. Iscritta all'Albo di cui all'art. 35 del T.U.F. – Sezione Gestori di FIA al n. 140, Via Saverio Mercadante 9 – Roma.
- **Fondo:** Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica istituito in data 15 luglio 2016, fondo di investimento alternativo italiano a forma chiusa, riservato esclusivamente alla sottoscrizione da parte di investitori qualificati, della durata di 12 anni a partire dall'8 settembre 2016 (data del primo *closing*).
- **Fornitori:** tutti i fornitori di beni e servizi della Società.
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da: ABI (Associazione Bancaria Italiana), ASSOGESTIONI (Associazione del risparmio gestito) e CONFINDUSTRIA.
- **Modello o Modello 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.
- **Organo Dirigente:** il Consiglio di Amministrazione.
- **Organi Sociali:** sia il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sia i rispettivi membri.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall'art. 6, comma I, lett. *b*), D.Lgs. 231/2001.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (ad esempio, i concessionari di un pubblico servizio).
- **Partner:** le controparti contrattuali di FIEE, quali ad esempio partner commerciali, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazione in genere), rilevanti ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività Sensibili.

- **Reati o Reati presupposto:** le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

## **PARTE GENERALE**

## **CAPITOLO 1**

### **IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001**

#### **1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento**

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 Decreto 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti di rilevanza penale il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse o un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla **tipologia dei reati c.d. presupposto**, ad oggi gli stessi risultano essere i seguenti:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 e successivamente dal D.lgs. 125/2016);
- (iii) i reati societari (art. 25 *ter* introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di “corruzione tra privati” dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e poi modificato dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 *quater* introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228); la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha introdotto alcune fattispecie – che rilevano nell’ambito della categoria dei reati contro la personalità individuale – relative al fenomeno del lavoro nero e allo sfruttamento del lavoro in agricoltura (c.d. caporalato);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- (viii) i reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*



introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);

- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dalla l. 186/2014);
- (xi) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48);
- (xii) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis-1* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiv) i reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- (xv) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116);
- (xvi) reati ambientali (art. 25 *undecies* introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato dalla l. 22 maggio 2015, n. 68);
- (xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

## **1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente**

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, agli artt. 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un **modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati presupposto. Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione dei reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede altresì, al fine di permettere la sussistenza dell'esimente in parola, che:

1. la società abbia provveduto all'istituzione di un **organo di controllo** interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
2. l'organo di controllo non sia colpevole di omessa o insufficiente vigilanza in merito all'attuazione e all'osservanza del Modello;
3. la società abbia predisposto un sistema di verifica periodica e di eventuale aggiornamento del Modello;
4. l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ovverosia le "Linee Guida") redatti da associazioni rappresentative di categoria.

## **CAPITOLO 2**

### **LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

Nella predisposizione del presente Modello, FIEE si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Assogestioni, ABI e Confindustria. I punti fondamentali individuati dalle citate Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione e analisi delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure e principi di comportamento. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
  - codice etico (o di condotta);
  - sistema organizzativo;
  - procedure aziendali;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione e formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - i. autonomia e indipendenza;
  - ii. professionalità;
  - iii. continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

## **CAPITOLO 3**

### **IL MODELLO DI FIEE**

#### **3.1 La Società**

##### **L'attività**

Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica SGR S.p.A. è una società di gestione del risparmio, riconducibile all'esercizio dei servizi d'investimento di cui all'articolo 33, comma 1 del TUF. Per tale prestazione la Società, in data 8 maggio 2015, ha presentato alla Banca di Italia la domanda di autorizzazione e ha ottenuto autorizzazione con Provvedimento Banca d'Italia del 7 dicembre 2015, notificato alla Società con comunicazione n. 1306929/15 del 9 dicembre 2015, nonché iscrizione al n. 140 dell'Albo delle Società di Gestione del Risparmio ex art. 35, comma 1 del TUF – sezione gestori di FIA.

La Società opera come società di gestione del risparmio sotto-soglia ai sensi dell'art. 35-undecies del TUF. In data 15 luglio 2016 ha istituito il Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica, un fondo di investimento alternativo italiano a forma chiusa, riservato esclusivamente alla sottoscrizione da parte di investitori qualificati, della durata di 12 anni a partire dall'8 settembre 2016 (data del primo *closing*). Il Fondo è focalizzato nel settore dell'efficienza energetica ed opera per conto dei principali investitori professionali. Il Fondo è dedicato al finanziamento di progetti di efficienza energetica in partnership con società di servizi energetici (c.d. partner industriali). Scopo del Fondo è l'incremento del valore del suo patrimonio nel tempo, attraverso investimenti principalmente di media e di lunga durata aventi per oggetto l'acquisto o sottoscrizione di strumenti finanziari rappresentativi del capitale di rischio di imprese target per interventi nel settore dell'efficienza energetica.

I progetti nei quali il fondo investe sono delle seguenti tipologie:

- efficienza energetica degli impianti di illuminazione di aziende private; illuminazione pubblica stradale e semaforica;
- impianti in assetto co-generativo e tri-generativo alimentati a gas, fonti rinnovabili, biogas, syngas;

- reti di teleriscaldamento e raffreddamento, anche utilizzando tecnologie da fonte rinnovabile;
- efficienza energetica nei processi e negli impianti di aziende industriali.

## **La Governance**

Il modello di governance adottato è di tipo tradizionale e vede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale, i cui poteri e compiti sono stabiliti dalle norme di legge e dallo Statuto.

## **Il Codice Etico**

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e in particolare a sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, FIEE ha adottato un Codice Etico. Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso a evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione delle principali regole da rispettare. L'orientamento all'etica – e cioè alla riservatezza, alla lealtà e all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno – rappresenta, in un contesto economico caratterizzato da una forte competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

## **Il Modello**

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza, alle *best practice* aziendali e alle Linee Guida.

A tal fine, la Società ha svolto una completa attività preliminare di analisi dei rischi con il supporto di consulenti legali specializzati e, con delibera del Consiglio di Amministrazione

del 25 maggio 2017, ha adottato il presente Modello. La Società ha nominato, inoltre, un Organismo di Vigilanza collegiale composto da soggetti in possesso dei requisiti descritti al successivo paragrafo 5.1, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure aziendali e alle regole contenute nel presente Modello o a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

### **3.2 Funzione e scopo del Modello**

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire il più possibile la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società, rilevati in fase di *"as-is analysis"*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i tutti i Destinatari e diffondere a tutti i livelli le regole comportamentali in esso previste e le procedure adottate;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni *ivi* riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge,

anche ai principi etico-sociali cui la Società e i suoi investitori intendono attenersi nell'espletamento della propria attività;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

### **3.3 La costruzione del Modello e la sua struttura**

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle *best practice* aziendali.

#### 1. Identificazione delle Attività Sensibili: *As is e Gap Analysis*

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i Reati presupposto.

L'identificazione delle Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale rilevante *ratione materiae* (visura camerale, statuto, delibere di deleghe di poteri, principali procedure in essere, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno o più dei Reati.

Sulla base dell'analisi sopra descritta, si è proceduto con l'individuazione delle Attività Sensibili relativamente alla situazione esistente (*as is analysis*), nonché le azioni di miglioramento (*gap analysis*) da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello. Il tutto è descritto analiticamente nel documento denominato "Documento di Analisi dei Rischi e Suggerimenti", sulla base del quale è stato poi predisposto il presente Modello.

## 2. Predisposizione del Modello

Il presente Modello è così composto:

- i. una “Parte Generale”, contenente la descrizione dei Reati, le modalità di costruzione del Modello, le regole relative al funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la diffusione dei contenuti del Modello e il sistema sanzionatorio;
- ii. n. 8 “Parti Speciali” predisposte per la prevenzione di alcune categorie di Reato, dalla cui analisi dei rischi effettuata la Società è risultata astrattamente esposta in relazione all’attività svolta dalla stessa, e precisamente:
  - Parte Speciale A – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
  - Parte Speciale B – Reati Societari
  - Parte Speciale C – Reati di corruzione tra privati
  - Parte Speciale D – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati con finalità di terrorismo e autoriciclaggio
  - Parte Speciale E – Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare
  - Parte Speciale F – Reati ambientali
  - Parte Speciale G – Reati informatici e Delitti in violazione del diritto d’autore
  - Parte Speciale H – Delitti di criminalità organizzata

Alcuni dei reati sopra descritti possono anche essere commessi attraverso l’attività di investimento in partecipazioni caratteristica della gestione del Fondo (o di FIEE).

Si rinvia alle singole Parti Speciali per la descrizione dettagliata delle Attività Sensibili e delle relative fattispecie di Reato.



In particolare, ciascuna delle anzidette Parti Speciali ha la funzione di:

- a) identificare i principi comportamentali specifici che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello ed in particolare della limitazione del rischio di commissione della specifica tipologia di Reati da ognuna di esse considerato;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza 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.

### **3.4 Modifiche e integrazioni del Modello**

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle aree aziendali o dai Consulenti.

### **3.5 Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b. persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società stessa;
- c. tutti i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, inclusi gli stagisti;
- d. limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, procuratori, Partner e, in genere, a tutti coloro che operano in nome o per conto o comunque nell'interesse della Società.

I contenuti del Modello sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale. I Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi

instaurato con la Società. I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i “Destinatari”.

## **CAPITOLO 4**

### **REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO**

#### **4.1 Il sistema in linea generale**

Nell’espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e, nello specifico, quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari – ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all’attività svolta – devono in primo luogo conoscere e rispettare:

1. lo Statuto sociale;
2. il Codice Etico;
3. l’organigramma aziendale
4. ogni altra normativa interna relativa al sistema di *Corporate Governance*, al sistema di controllo interno e di *reporting* adottato dalla Società (es. *policy* aziendali, flussi informativi, ecc.);

Le regole, le *policy*, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

## **CAPITOLO 5**

### **L' ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo collegiale composto da n. 2 membri esterni aventi entrambi competenze in ambito legale e in materia di controlli. Tale composizione garantisce da un lato la presenza di soggetti in grado di assicurare il miglior contributo al perseguimento degli obiettivi propri dell'Organismo di Vigilanza, dall'altro la sussistenza e l'effettività dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'OdV sono contenute nel Regolamento adottato dall'OdV stesso.

I componenti dell'OdV possiedono i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale organismo.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha un profilo professionale e personale che garantisce l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della sua condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza ha valutato i seguenti elementi:

##### ***a. Autonomia e indipendenza***

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* il Consiglio di Amministrazione).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di FIEE, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, proporzionata alle dimensioni della società e dei controlli da eseguire con risorse esterne, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

***b. Onorabilità e cause di ineleggibilità***

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 *"Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia"*;
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa *ex artt.* 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);

2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
  3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
- iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

***c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale***

L'Organismo di Vigilanza possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; all'interno dell'Organismo di Vigilanza sono presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza volendo può, inoltre, avvalersi di professionisti esterni dotati di specifiche competenze (come, ad esempio, quelle infortunistiche, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità

e finanza).

In particolare, l'OdV è in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

#### ***d. Continuità d'azione***

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di FIEE (sia interne sia esternalizzate) – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV si può avvalere – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di Consulenti.

Il CdA valuta la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti – nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione – adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il *curriculum vitae* di ciascun componente al relativo verbale.

## **5.2 Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'OdV della Società è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed ai suoi eventuali mutamenti, nonché alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- 3) curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- individuare e suggerire sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli *standard* di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali; per lo svolgimento delle attività verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti l'OdV, potrà avvalersi – come sopra indicato – delle attività di verifica delle funzioni di controllo;
- riferire periodicamente al CdA e al Collegio Sindacale (con periodicità non

superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;

- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli *standard* di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio come individuate nel presente Modello; a tal proposito, l'OdV predispone un piano della propria attività su base annuale che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ed è dotato di un generale potere ispettivo avendo libero accesso senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvo i casi in cui tale consenso sia reso necessario dalla legge o da regolamenti, a tutta la documentazione aziendale, con possibilità di acquisire dati e informazioni dai soggetti responsabili;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;



- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - modifiche normative;
- curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.
- indicare quali correzioni e modifiche si rende utile apportare alle procedure aziendali

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al CdA, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Per tutto ciò che attiene al funzionamento dell'OdV si fa rinvio al Regolamento dal medesimo organo predisposto.

### **5.3 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza informerà il CdA e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e dal Collegio Sindacale o potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con il CdA e/o il Collegio Sindacale o singoli componenti degli stessi dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

#### **5.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc*;

- informativa costante;
- informativa periodica.

#### 5.4.1 Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) *notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. L'obbligo di informazione ha per oggetto:*

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i *report* e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro.

b) *informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.*

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;

- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di Reati.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

- a) i Dipendenti informeranno il superiore gerarchico che – qualora non sia se medesimo – provvederà a informare senza indugio l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV. L'OdV potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime ma solo a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;
- b) i Consulenti e i Fornitori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di FIEE, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV. Di tale possibilità è data idonea informativa nell'ambito di apposite clausole contrattuali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una casella *e-mail* dell'Organismo di Vigilanza: [OdV@ficesgr.com](mailto:OdV@ficesgr.com) Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: “Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Fondo Italiano per l'Efficienza Energetica SGR S.p.A. Via Saverio Mercadante 900198 Roma”.

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

L'OdV incontra almeno semestralmente il CdA e il Collegio Sindacale.

#### **5.4.2 Informativa costante**

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente – che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale – dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni rilevanti concernenti le seguenti attività ricorrenti:

- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale (con indicazione di eventuali assenze ingiustificate);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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 Decreto;
- le relazioni e/o le verifiche predisposte dalle funzioni aziendali, anche di controllo;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le modifiche organizzative ivi comprese le modifiche/integrazioni delle procedure interne;
- la corrispondenza con le Autorità di Vigilanza;
- la corrispondenza con gli outsourcer;
- le operazioni sospette segnalate dal responsabile antiriciclaggio;
- eventuale reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- qualsiasi incarico conferito alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio.

### **5.5 Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o a

presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

#### **5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.**

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

## **CAPITOLO 6**

### **FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

#### **6.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

##### La comunicazione iniziale

I contenuti del presente Modello sono comunicati ai Dipendenti al momento dell'adozione dello stesso.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello della Società. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

##### La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, 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'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV avvalendosi della collaborazione del personale interno della Società. All'Organismo di Vigilanza è demandato, altresì, il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto 231, degli elementi costitutivi il Modello, delle

singole fattispecie di Reati presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento di detti 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 ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

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

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà irrogata secondo le regole indicate nel Capitolo 7 del presente Modello.

## **6.2 Selezione e Informazione dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner**

I Consulenti, Fornitori e Partner già esistenti al momento dell'adozione del Modello, devono essere informati di tale adozione e dell'esigenza di FIEE che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni del Modello stesso e non metta a rischio FIEE di ricadere nella responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

In occasione dell'instaurarsi di un nuovo rapporto con nuovi Consulenti, Fornitori e Partner la Società:

- a. informerà la controparte in merito al proprio impegno a svolgere la propria attività aziendale in modo lecito e nel pieno rispetto dei principi previsti dal Modello;
- b. chiederà alla controparte di tenere, a sua volta, condotte conformi ai principi del Modello;
- c. prevederà l'obbligo di informare la Società di qualsiasi atto o fatto, verificatosi nell'ambito delle attività aziendali compiute nell'interesse o vantaggio di FIEE, che possa configurare un reato di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché l'obbligo di comunicare qualsiasi coinvolgimento in procedimenti *ex* D.Lgs. 231/2001 o la condanna per reati di cui al medesimo Decreto 231;



- d. si riserverà il diritto di risolvere il rapporto nel caso in cui la controparte sia indagata o condannata ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per il compimento di Reati *ivi* previsti.

## **CAPITOLO 7**

### **SISTEMA SANZIONATORIO**

#### **7.1 Funzione del sistema sanzionatorio**

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, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente 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 Decreto 231.

#### **7.2 Sistema sanzionatorio dei Dipendenti**

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

##### **A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

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

- 1. Richiamo verbale**, da comminarsi in caso di lieve inosservanza colposa, ovvero attribuibile a negligenza, imperizia o imprudenza, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel codice etico; è bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non è suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del modello;

2. **Richiamo scritto**, da comminarsi in caso di inosservanza colposa del Modello punibile con il rimprovero verbale, quando, per conseguenze specifiche o per recidiva, essa abbia una maggiore rilevanza;
3. **Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a 10 giorni)**, da comminarsi in caso di grave inosservanza colposa del Modello;
4. **Licenziamento per giustificato motivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro)**, da comminarsi in caso di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato;
5. **Licenziamento per giusta causa (per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto)**, da comminarsi in caso di comportamento palesemente in contrasto con le prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

## **B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto, in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

### **7.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA 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 e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore.

#### **7.4 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il CdA 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.

#### **7.5 Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner**

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come – a titolo esemplificativo – nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231.

## **PARTI SPECIALI**

**PARTE SPECIALE – A –**

**REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE**

\*\*\*

**INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE  
DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

**PARTE SPECIALE – B –**

**REATI SOCIETARI**

**PARTE SPECIALE – C –**  
**REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI**



**PARTE SPECIALE – D –**

**REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI  
O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA**

**REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO**

**AUTORICICLAGGIO**

**PARTE SPECIALE – E –**

**REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME  
COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È  
IRREGOLARE**

**PARTE SPECIALE – F –**  
**REATI AMBIENTALI**

**PARTE SPECIALE – G –**

**REATI INFORMATICI**

**DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE**

**PARTE SPECIALE – H –**  
**DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA**