



Finanziaria Promozione Terziario S.c.p.a.

Modello di Organizzazione, gestione e  
controllo per la prevenzione dei reati

Fin.Promo.Ter S.c.p.a.

(D.Lgs. n. 231/2001)

**PARTE GENERALE**

Versione approvata dal  
Consiglio di Amministrazione dell'10/05/2017

Roma, 10/05/2017

# Indice

---

1.	Premessa	2
1.1	Introduzione al documento	2
1.2	Sintesi illustrativa del D.Lgs. 231/01	2
2.	Il Modello di Fin.Promo.Ter	6
2.1.	Premessa	6
2.2.	Finalità del Modello	6
2.3.	Destinatari	7
2.4.	Approccio metodologico	7
2.5.	Mappatura delle attività a rischio	8
2.6.	Analisi del sistema di controllo interno	9
2.7.	Rapporto con il Codice Etico	9
3.	Organismo Di Vigilanza	10
4.	Flussi informativi	12
4.1.	Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	12
4.2.	Flussi generali	12
4.3.	Flussi specifici	13
4.4.	Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza	13
5.	Sistema Sanzionatorio	15
6.	Diffusione del Modello	16
6.1.	Formazione del personale	16
6.2.	Informativa a Collaboratori esterni e Partner	16

# 1. Premessa

## 1.1 Introduzione al documento

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/01 (di seguito anche “Decreto”). Tale documento è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di Fin.Promo.Ter. S.c.p.a. (di seguito anche “Fin.Promo.Ter.”, “la Società” o “il Confidi”) con il primario obiettivo di dotare la Società di un Modello che costituisca un’esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati – annoverati dal citato Decreto – da parte dei soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il documento è costituito da:

- “Parte Generale” in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
  - Organismo di Vigilanza;
  - sistema disciplinare: misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
  - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- “Parte Speciale” in cui:
  - sono identificate le aree di specifico interesse nello svolgimento delle attività di Fin.Promo.Ter., per le quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione dei reati;
  - sono indicati i riferimenti al Sistema di Controllo Interno<sup>1</sup> atto a prevenire la commissione di reati.

## 1.2 Sintesi illustrativa del D.Lgs. 231/01

Il D.lgs. 231/01 introduce il principio della responsabilità amministrativa degli enti per specifiche tipologie di reati commessi a vantaggio o nell’interesse degli enti stessi, da:

- soggetti “**apicali**” quali:
  - persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
  - persone che rivestono funzioni di amministrazione;

---

<sup>1</sup> Codice Etico, normativa interna, deleghe.

- persone che rivestono funzioni di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
- persone che esercitano anche di fatto la gestione o il controllo della società.
- soggetti "**sottoposti**" alla direzione o alla vigilanza di qualunque soggetto menzionato nei punti precedenti.

Se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio esclusivo o di terzi, l'ente non ne risponde.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie riconosciute al soggetto indagato o imputato nel processo penale.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/01 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati sotto, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Il Decreto si pone, quindi, l'obiettivo di colpire, mediante l'irrogazione di sanzioni, direttamente l'ente e non solo, come previsto dalla disciplina precedente, i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, dirigenti ecc.), sovvertendo così lo storico principio "societas delinquere non potest" che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

La responsabilità amministrativa degli enti può derivare dai seguenti reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01);
- reati societari (articolo 25-ter D.Lgs. n. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater D.Lgs. n. 231/01);
- reati contro la personalità individuale e di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quinquies D.Lgs. n. 231/01);
- abusi di mercato (articolo 25-sexies D.Lgs. n. 231/01);
- reati transnazionali (articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
- omicidio colposo e lesioni colpose in presenza di violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) (articolo 25-septies D.Lgs. n. 231/01);
- reati di riciclaggio (riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio) (articolo 25-octies D.Lgs. n. 231/01);
- delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis D.Lgs. n. 231/01);

- delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter D.Lgs. n. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del D.Lgs. n. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del D.Lgs. n. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (articolo 25-novies D.Lgs. n. 231/01);
- reati ambientali (D.Lgs. 152/06) ivi inclusi i cosiddetti ecoreati (articolo 25-undecies del D.Lgs. n. 231/01);
- reato di "corruzione tra privati" (articolo 25-ter del D.Lgs. n. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del D.Lgs. n. 231/01);

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi sopramenzionati sono:

- la *sanzione pecuniaria*, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti
- la *sanzione interdittiva*, che può consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- *la confisca del prezzo* o del profitto del reato;
- *la pubblicazione* della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Si ricorda, infine, che il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dal Decreto nei casi in cui vi siano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente e nei casi in cui vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati disciplinati dal Decreto che siano stati efficacemente attuati.

In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, per beneficiare dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che la Società provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati simili a quelli commessi;

- sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sarà, di contro, la pubblica accusa a fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo in ogni caso alla responsabilità amministrativa della Società. Qualora i reati ex D.Lgs. 231/01 siano stati commessi da soggetti "sottoposti", la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità della Società, essendo altresì necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi sia stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2) se:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7, comma 4):

- una verifica periodica e un'eventuale modifica a consuntivo dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

## 2. Il Modello di Fin.Promo.Ter

### 2.1. Premessa

Fin.Promo.Ter. S.c.p.a. è stata costituita nel 1999 dalla Confcommercio con l'obiettivo di favorire lo sviluppo delle imprese operanti nel commercio, nel turismo e nei servizi, utilizzando i contributi previsti dell'art. 24 del D.lgs 114/98 (riforma Bersani).

Nel 2010 il Confidi ha ottenuto l'iscrizione nell'Elenco Speciale degli Intermediari Finanziari ex art.107 del Testo Unico Bancario. Dal 18 maggio 2016, la Società risulta iscritta nel nuovo Albo unico (NB: non elenco speciale) degli Intermediari Finanziari ex art. 106 del TUB.

La mission aziendale si basa sui principi mutualistici. In particolare, coerentemente con le linee di evoluzione strategica declinate nel Piano Industriale relativo al triennio di 2016-2018 (cd. "Piano 50-30-20"), il Confidi ha definito la nuova mission di strumento finanziario nazionale orientato allo sviluppo, all'innovazione e all'eccellenza, in sussidiarietà e sinergia con gli attori di sistema.

### 2.2. Finalità del Modello

Il Modello è stato adottato nella convinzione che, al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del Confidi e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- consentire l'esenzione della responsabilità amministrativa del Confidi in caso di commissione di reati;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo al contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Confidi nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse del Confidi che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui il Confidi fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o l'attivazione di rimedi contrattuali.

### 2.3. Destinatari

Il Modello è destinato:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, part time, contratto di inserimento, dipendenti distaccati presso altra impresa);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo dei vertici della Società).

### 2.4. Approccio metodologico

Il Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Le indicazioni per la predisposizione dei modelli organizzativi contenute nella citata normativa possono essere individuate come segue:

- I. individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. n. 231/01. In relazione a tale attività l'ABI ha distinto i reati tra quelli definiti come peculiari, perché possono presentare rischi di verifica in ragione di specifiche attività dell'intermediario, e quelli, definiti generali, non connessi specificamente allo svolgimento dell'impresa bancaria/finanziaria;
- II. predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In sostanza, si tratta di prevedere regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai



reati da prevenire e di individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati stessi.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo e, di converso, fasi omogenee di un processo operativo devono essere affidate ad un unico soggetto, evitando che la frammentazione dei compiti denoti l'esistenza di un modello in grado di produrre deresponsabilizzazione del singolo e di impedire l'individuazione delle specifiche attribuzioni);
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello 231;
- ✓ pubblicità e diffusione del Modello 231;
- ✓ formazione del personale.

Quanto all'individuazione dell'organismo di controllo, questo deve essere caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

La sua predisposizione è stata conseguita attraverso una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di analisi, prevenzione e gestione dei rischi di seguito descritte.

## 2.5. Mappatura delle attività a rischio

In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le aree di attività della Società e, tra queste, individuare i processi e le attività nelle quali potrebbero, in via teorica, configurarsi i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigrammi, processi principali, procedure, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

Mediante la mappatura delle attività aziendali, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Fin.Promo.Ter. e sulla relativa rappresentazione delle attività sensibili o a rischio, sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili; per ciascuno, sono state individuate, a titolo esemplificativo, alcune modalità di commissione della condotta illecita e relative finalità.

Il risultato di tale attività è contenuto in un documento denominato "Matrice delle attività a rischio".

## **2.6. Analisi del sistema di controllo interno**

Successivamente, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle “attività sensibili” individuate nella fase di mappatura delle attività a rischio, al fine di esprimere un giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato. In tale fase si è pertanto provveduto alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali, “tracciabilità” delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l’analisi della documentazione aziendale.

## **2.7. Rapporto con il Codice Etico**

Fin.Promo.Ter. ha adottato un proprio Codice Etico. Tale strumento enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione e mercato finanziario (in generale, quindi, si fa riferimento ai soggetti portatori di interesse nei confronti della Società).

Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello, anche se ad esso correlato, in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui Fin.Promo.Ter. si è dotata, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla normativa vigente.

### 3. Organismo Di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV" o "Organismo") della Società è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione (di seguito "CdA") ed è attualmente individuato nel Collegio Sindacale.

Secondo i recenti orientamenti, le caratteristiche dell'Organismo, affinché possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, debbono essere:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

In tale ambito si rileva come le attività di Vigilanza per il rispetto del presente Modello di organizzazione, di gestione e controllo sono pertanto attribuite al Collegio Sindacale, che è ritenuto organismo dotato dei necessari requisiti di indipendenza, professionalità e continuità di azione per assolvere l'incarico.

#### Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti possono essere preservati garantendo all'Organismo un'indipendenza gerarchica – la più elevata possibile – ed una struttura di tipo plurisoggettivo, con un'attività di reporting al vertice aziendale.

#### Professionalità

L'Organismo deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, con particolare riferimento alle capacità specifiche in tema di attività ispettive e consulenziali. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività del suo giudizio.

#### Continuità d'azione

L'Organismo deve:

- lavorare costantemente alla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere, pertanto, una struttura interna così da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- avere un proprio *budget* per le attività di verifica.

I membri dell'Organismo devono possedere i seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori;

- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere sottoposti a procedimenti penali, non essere condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- non aver subito sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

L'OdV si è dotato di uno specifico regolamento, cui si rimanda.

## 4. Flussi informativi

### 4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito come uno strumento dell'attività di vigilanza sull'efficacia e l'efficienza del Modello e per un eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

### 4.2. Flussi generali

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo è stato istituito il seguente canale: [finpromoter\\_odv@legalmail.it](mailto:finpromoter_odv@legalmail.it).

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione dei reati stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati contemplati dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati;
- 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;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo potrà, inoltre, chiedere il supporto della Società di revisione in merito alle informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e documentando il risultato delle sue valutazioni.

#### **4.3. Flussi specifici**

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere flussi informativi specifici all'Organismo.

I contenuti dei flussi informativi specifici sono fissati dall'Organismo che provvederà periodicamente ed almeno una volta l'anno al loro aggiornamento.

#### **4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo provvede a fornire un'informativa almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione.

Il reporting semestrale avrà ad oggetto in particolare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento all'attività di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- il piano delle attività previsto per il semestre successivo.

Inoltre, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Direttore Generale in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto un pericolo di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizie di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione ai reati contemplati dal Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente e del Direttore Generale.

Infine, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dal Direttore Generale, da altri Dirigenti della Società e dalla Società di Revisione.

## 5. Sistema Sanzionatorio

L'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello rappresenta uno degli elementi del Modello stesso.

Conseguentemente, risulta necessario che il Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società – come individuati dagli artt. 2094 e ss. del c.c., ivi compresi i Dirigenti – nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi) che collaborino con la Società ed, in generale, i consulenti.

Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano state accertate violazioni del Modello, indipendentemente dal configurarsi di un reato e a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del presente Modello da parte dei dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile;
- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello da parte dei Dirigenti di Fin.Promo.Ter., nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei Dirigenti, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa – fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione – nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- misure nei confronti degli Amministratori/Direttore Generale: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico, l'Organismo informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti dei Sindaci: in caso di violazione del Codice Etico, l'Organismo informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello potrà determinare, sulla base di opportune clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto;



- misure nei confronti dei soggetti apicali: in ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del soggetto apicale che dovesse commettere la violazione.

## 6. Diffusione del Modello

### 6.1. Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, Fin.Promo.Ter. ritiene necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso e delle regole comportamentali in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse risorse nelle attività a rischio.

La supervisione del sistema di informazione e formazione è rimessa all'Organismo in collaborazione con i Responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolti nell'applicazione del Modello.

In particolare, saranno previsti diversi livelli di informazione e formazione attraverso gli strumenti di divulgazione ritenuti più idonei.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a diffonderlo a mezzo di posta elettronica e Intranet aziendale a tutti i dipendenti e Collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per la sua comprensione.

Le attività di formazione e di comunicazione periodica al personale aziendale sono documentate a cura dell'Organismo.

Il funzionamento dell'Organismo ed i suoi componenti sono divulgati tramite apposita informativa.

### 6.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Fin.Promo.Ter. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo e i fornitori della Società. L'informativa potrà essere fornita, per i soggetti sopra elencati, attraverso quanto previsto nel sito internet ed anche attraverso l'accettazione di una clausola sui principi e sulle regole presenti nel Codice Etico da inserire nella contrattualistica standard.