Parte Generale – A

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ex D.Lgs. 231/01

FINIPER S.p.A.

Adottato dal Consiglio d'Amministrazione con delibera del 17 dicembre 2010.
Aggiornato dal Consiglio d'Amministrazione con delibera del 29 marzo 2013.
Aggiornato dal Consiglio d'Amministrazione con delibera del 31 marzo 2014.

INDICE

Sezione I – Cenni normativi sulla responsabilità amministrativa degli Enti 3
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 3
1.2 Nomenclatura e linee guida generali 3
1.3 Esimenti dalla responsabilità amministrativa 6
1.4 L'adozione di un Modello 6
Sezione II – Il Modello di Finiper S.p.A. 8
2.1 Attività della Società 8
2.2 Obiettivi del Modello 9
2.3 Struttura del Modello 9
2.4 Parte Generale e Parti Speciali 10
2.5 Approvazione del Modello e successive modifiche/ integrazioni 10
2.6 Metodologia di realizzazione del Modello 10
2.7 Fasi operative di progetto 11
Sezione III – L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) 13
3.1 Requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza 13
3.2 Funzioni e poteri 13
3.3 Reporting dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari 15
3.4 Raccolta ed archiviazione delle informazioni 16
Sezione IV – Diffusione del Modello e formazione dei destinatari 17
4.1 Dipendenti / Esponenti Aziendali 17
4.2 Collaboratori, Consulenti e *Partners* 17

Sezione I – Cenni normativi sulla responsabilità amministrativa degli Enti

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Con il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (qui di seguito, per brevità, anche il "Decreto"), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", entrato in vigore il 4 luglio successivo, è stata introdotta nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo – penale, a carico delle persone giuridiche (Società, Associazioni ed Enti in genere), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, le Società nel cui interesse o vantaggio i reati in oggetto siano stati compiuti.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

a) l'inclusione dell'Ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dal Decreto (c.d. "reati presupposto"), nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;
d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
e) il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo);
f) l'elusione fraudolenta da parte del soggetto apicale o subordinato del modello di prevenzione adottato dall'Ente stesso.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'Ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

1.2 Nomenclatura e linee guida generali

I punti chiave del Decreto riguardano:

a) <u>I destinatari del Decreto</u>:
   - gli Enti c.d. "privati", tra i quali – a titolo puramente esemplificativo – è possibile annoverare Fondazioni, Associazioni, Comitati, Società per Azioni, Società in Accomandita per Azioni, Società a Responsabilità Limitata, Cooperative, Società Mutue Assicuratrici, Società Semplici, Società in Nome Collettivo, Società in Accomandita Semplice, Società di Intermediazione Mobiliare, Società di Gestione del Risparmio, Sicav e Società di Revisione;
   - gli Enti c.d. "pubblici", ossia tutti gli enti pubblici economici che operano in regime di diritto privato.

b) Le persone coinvolte nella commissione del reato:

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (ossia che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (per brevità, di seguito, Soggetto Subordinato);
- soggetti esterni che operano in nome e/o per conto dell' Ente.

c) La tipologia di reati prevista, i c.d. "reati presupposto":

i. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
ii. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
iii. Delitti di criminalità organizzata;
iv. Reati contro la fede pubblica;
v. Reati contro l'industria ed il commercio;
vi. Reati societari (ivi compresa la fattispecie di "corruzione tra privati");
vii. Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
ix. Reati contro la personalità individuale;
x. Market Abuse;
xi. Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo di lavoro;
xii. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
xiii. Reati transnazionali;
xiv. Reati ambientali;
xv. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
xvi. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
xvii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
xviii. Reato di corruzione tra privati.

d) Le sanzioni applicabili:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto derivante dall'illecito;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, la quale consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dalla Legge, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.000.

Il Giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono inoltre previsti dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria tra i quali, ad esempio:

a) il caso in cui l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;

b) il caso in cui l'Ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive consistono:

a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;

b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni:
   - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
   - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
   - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.3 Esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora il reato sia stato commesso dalla persone che rivestono posizioni c.d. "apicali" e l'Ente dimostri che:

a) l'organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") idoneo a prevenire la realizzazione di illeciti della specie di quello verificatosi;
b) ha affidato, ad un organo interno, il cosiddetto Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio, ovvero le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici "protocolli" al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle discipline aziendali e di evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore – dovuto anche a negligenza o imperizia – nella valutazione delle direttive aziendali;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere un sistema di controlli preventivi tali da non poter essere aggirati se non intenzionalmente;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

É infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo Dirigente.

1.4 L'adozione di un Modello

L'adozione del Modello presuppone due fasi fondamentali:

- <u>identificazione dei rischi:</u> ossia l'analisi del contesto dell'Ente per evidenziare dove (in quale area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;

- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

In concreto gli Enti per poter essere esonerati dalla responsabilità penale devono:

a) dotarsi di un Codice Etico che statuisca principi di comportamento in relazione alle fattispecie di reato;

b) definire una struttura organizzativa, in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni e di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;

c) formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività. Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio;

d) assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;

e) comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;

f) prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;

g) costituire un Organismo di Vigilanza:
   - caratterizzato da una sostanziale autonomia e indipendenza;
   - i cui componenti abbiano la necessaria professionalità per poter svolgere l'attività richiesta;
   - che valuti l'adeguatezza del Modello, vigili sul suo funzionamento e curi il suo aggiornamento;
   - che operi con continuità di azione, in stretta connessione ed avvalendosi delle funzioni aziendali.

Sezione II – Il Modello di Finiper S.p.A.

La Società Finiper S.p.A. (di seguito anche "Società"), al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

La Società ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di Legge, un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione di tutti i Dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società (Fornitori, Consulenti, partner, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico – sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto.

Al riguardo, si segnala che la Società avvierà un'attività di *risk assessment* volta ad indentificare le eventuali attività "sensibili" rispetto alle novità introdotte dalla Legge 190/2012 (modifiche ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e "corruzione tra privati").

Infine, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha costituito il proprio Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.1 Attività della Società

La Società è una holding di partecipazioni che detiene quote di società operanti, essenzialmente, nel settore della grande distribuzione moderna organizzata, tramite ipermercati e supermercati: i primi, ad insegna "*Iper, la grande i*", sono gestiti dalla società Iper Montebello S.p.A., interamente controllata da Finiper S.p.A., e dalle società Fiordaliso S.p.A. e Iper Orio S.p.A., di cui la predetta Iper Montebello S.p.A. detiene una partecipazione pari alla metà del capitale sociale, dato atto che, in entrambi i casi, la restante quota è di terzi; i secondi, ad insegna "*U! Unes Supermercati – Come tu mi vuoi*", "*U2 Supermercato*", "*U2*", "*Qui c'è*", sono gestiti dalla controllata Unes Maxi S.p.A. dalle società controllate da quest'ultima.

Inoltre, la Società detiene l'intero capitale sociale di Ortofin S.r.l., società che rifornisce i predetti ipermercati e supermercati di prodotti ortofrutticoli, e quote di minoranza in società immobiliari, anche proprietarie di gallerie di centri commerciali in cui operano alcuni degli anzidetti ipermercati.

La Società non ha dipendenti e pertanto, al momento, la sua operatività è rappresentata solo dalle operazioni e dagli atti posti in essere dagli Organi Sociali nei limiti dei poteri loro conferiti.

La Società ha in essere un contratto di service con Iper Montebello S.p.A. cui è affidata la gestione delle attività amministrativo-contabili.

2.2 Obiettivi del Modello

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee ad integrare i reati contemplati dal Decreto.

Pertanto, attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

a) prevenire e ragionevolmente limitare, nell'ambito dei reati previsti ex D.Lgs. 231/01, i rischi connessi all'attività aziendale mirando ad eliminare la possibilità che si dia luogo ad eventuali condotte illegali;
b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali ed amministrative e la cui commissione è fortemente censurata dall'Azienda, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
c) ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico – sociali cui la Società intende attenersi;
d) consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, attraverso un monitoraggio costante dell'attività.

2.3 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Società si fonda sui seguenti punti cardine:

a) predisposizione di un Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
b) definizione di una struttura organizzativa, che miri a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara segregazione delle funzioni o in alternativa, controlli compensativi) ed a controllare la correttezza dei comportamenti;
c) individuazione e documentazione dei potenziali rischi, attraverso la mappatura delle attività a rischio, e adozione di strumenti per mitigarli;
d) utilizzo di linee guida formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle aree "sensibili";
e) verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
f) articolazione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità organizzative assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
g) attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati (Fornitori, Consulenti, *partners*, ecc.);
h) diffusione e coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali;

i) applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;

j) attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficacia del Modello e sulla sua coerenza con gli obiettivi;

k) verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

2.4 Parte Generale e Parti Speciali

La documentazione relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 si compone delle seguenti parti:

a) Parte Generale A, che tratta:
   i. del processo di identificazione delle aree sensibili e di redazione del Modello";
   ii. dell'Organismo di Vigilanza;
   iii. della terminologia utilizzata nel Modello (Glossario).

b) Parte Speciale B - Codice Etico;

c) Parte Speciale C - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

d) Parte Speciale D - Sistema disciplinare;

e) Parte Speciale E - Elenco dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231/01 contemplati nelle Linee Guida della Società;

f) Parte Speciale F - Linee Guida comportamentali e relative alla Gestione dei rapporti con società private;

g) Parte Speciale G - *Risk Assessment* ex D.Lgs. 231/01.

2.5 Approvazione del Modello e successive modifiche/ integrazioni

Poiché il Modello, come sancito dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, deve essere un atto di emanazione dell'organo Dirigente, esso è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie – per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi – modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

2.6 Metodologia di realizzazione del Modello

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- individuazione dei soggetti apicali e subordinati con cui condurre interviste volte a comprendere l'operatività aziendale e, quindi, a determinare la mappatura generale delle aree sensibili;

- individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;

- "*risk assessment*" dei processi inerenti alle aree di rischio individuate, con descrizione delle relative criticità eventualmente riscontrate;

- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate;

- adeguamento e stesura di linee guida relative alle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al Decreto;

- elaborazione del Codice Etico;

- redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

- piano di formazione e comunicazione del Modello.

2.7 Fasi operative di progetto

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di dati ed informazioni sul sistema organizzativo della Società e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

L'implementazione della suddetta metodologia si è articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle aree di rischio;
- Descrizione *As–Is*;
- *Gap Analysis* e *Action Plan*;
- Realizzazione;
- Implementazione,

di seguito riassunte e successivamente descritte in maggior dettaglio:

Identificazione delle aree di rischio	Descrizione As Is	Gap Analysis e Action Plan	Realizzazione	Implementazione
Fase 1	***Fase 2***	***Fase 3***	***Fase 4***	***Fase 5***
Identificazione delle aree a rischio reati e definizione del perimetro di progetto.	Analisi della struttura organizzativa, dei presidi di controllo e delle procedure in essere.	Misurazione del gap esistente tra modello "As Is" e "To Be". Formalizzazione del piano di intervento per l'adeguamento.	Redazione del Modello Organizzativo e costituzione dell'Organismo di Vigilanza.	Adozione e implementazione del Modello. Piano di comunicazione e formazione.

Nella **fase 1** si è proceduto innanzitutto alla raccolta della documentazione descrittiva dell'organizzazione aziendale (deleghe, procedure, ecc.) ed al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società.

Sulla base di quanto raccolto, si è proceduto quindi alla:

- analisi della struttura societaria, dell'organizzazione e delle specificità di business;
- identificazione delle aree aziendali potenzialmente a rischio di commissione reati;
- identificazione dei soggetti di riferimento delle aree individuate.

La **fase 2** è stata caratterizzata dal completamento dell'analisi della documentazione raccolta durante la fase precedente e dalla conduzione delle interviste, allo scopo di:

- verificare l'effettiva operatività aziendale;
- misurare l'efficacia del sistema di controlli in essere;
- rilevare in modo definitivo le aree sensibili.

Nel corso della **fase 3:**

- sono stati rilevati gli aspetti di criticità e di carenza nei sistemi di controllo esistenti nell'ottica di prevenire ragionevolmente le ipotesi di reato previste dal Decreto;
- sono state formulate raccomandazioni, suggerimenti e linee guida sulle integrazioni e miglioramenti da apportare in modo da superare ragionevolmente le criticità rilevate;
- è stato predisposto un piano delle attività da svolgere, delle priorità, dei tempi e dei risultati attesi.

La **fase 4** ha riguardato la redazione del Modello Organizzativo (Parte Generale e Parti Speciali) mediante la materiale predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi di cui si compone, ritenuti opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati.

In particolare, si è proceduto alla:

- redazione e condivisione dei protocolli (c.d. Linee Guida) per le attività ritenute potenzialmente a rischio;
- elaborazione del Codice Etico e quindi di principi etici per le attività ritenute potenzialmente a rischio;
- elaborazione del sistema disciplinare interno;
- definizione della composizione dell'Organismo di Vigilanza, dei poteri, compiti e responsabilità ad esso spettanti e dei suoi rapporti con le strutture aziendali, attraverso lo sviluppo di uno specifico regolamento.

Nella **fase 5**, l'attività avrà l'obiettivo di rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante:

- la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione;
- la definitiva attuazione degli elementi di cui si esso si compone;
- la progettazione delle iniziative in tema di comunicazione, formazione e prevenzione dei reati, nonché la formulazione e l'attuazione di un piano di comunicazione / formazione a tutti i Dipendenti.

Sezione III – L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

3.1 Requisiti fondamentali dell'Organismo di Vigilanza

L'adeguatezza dei soggetti prescelti ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza presuppone che essi siano dotati dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza: l'O.d.V. non deve subire alcun condizionamento nell'espletamento di ogni sua attività, dal momento della nomina, che deve avvenire in modo trasparente, al concreto funzionamento quotidiano, né deve essere dotato di compiti operativi, che andrebbero a compromettere l'obiettività di giudizio al momento della verifica del comportamento dei soggetti interni / esterni alla Società. Di fondamentale importanza è, altresì, la collocazione in una posizione gerarchica la più alta possibile, al fine di evitare qualsiasi tipo di soggezione nei confronti della Società, che, inevitabilmente, minerebbe l'indipendenza di azione;
- professionalità: intesa innanzitutto come bagaglio di strumenti e tecniche di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa di cui l'O.d.V. nel suo complesso, e non necessariamente anche i singoli componenti, deve essere dotato per svolgere al meglio l'attività ispettiva e di vigilanza. L'Organismo, oltre che capace, dovrà poi essere affidabile e, di conseguenza, costituito da membri onorabili e lontani da ogni posizione di conflittualità;
- continuità d'azione: soprattutto nelle realtà di dimensioni più ampie, è auspicabile la presenza di un Organismo che si dedichi in maniera continuativa alla vigilanza del Modello Organizzativo, al fine di garantire sempre la massima efficacia, senza tuttavia che, misure quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni ed eventuali relazioni periodiche, diventino spunti per una mera burocratizzazione delle attività dell'O.d.V.

3.2 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dalla Legge e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali ed alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta o tramite *email* (odvfiniper@iper.it);

- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le Linee Guida ed i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea");
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli Organi Societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni volto a tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
    - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
    - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
    - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
    - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
    - sui rapporti con Consulenti e partner;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi Modelli alle esigenze di prevenzione che la Legge richiede.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
    - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
    - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;

- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un suo adeguamento, poiché non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire l'aggiornamento, nonché i tempi e le forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza definisce il ruolo e le mansioni dello staff eventualmente dedicato, interamente o parzialmente, all'Organismo di Vigilanza (es. soggetti di supporto nelle attività amministrative, ecc.).

3.3 Reporting dall'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte della Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:
   - acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
   - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.4 Raccolta ed archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

Sezione IV – Diffusione del Modello e formazione dei destinatari

4.1 Dipendenti / Esponenti Aziendali

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 degli Esponenti Aziendali. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

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".

4.2 Collaboratori, Consulenti e *Partners*

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (ad esempio, Consulenti, Collaboratori e *Partners*) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Parte Speciale D

Sistema Disciplinare

FINIPER S.p.A.

INDICE

Sezione I – Il Sistema Disciplinare 3
1.1 Perimetro di applicazione 3
1.2 Applicabilità 3
Sezione II – Sanzioni per gli Esponenti Aziendali 4
2.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti 4
2.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti 4
2.3 Sanzioni disciplinari nei confronti degli Amministratori 5
Sezione III – Provvedimenti per i Collaboratori, Consulenti e partner commerciali 5
Sezione IV – Irrogazione delle sanzioni 6
4.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti 6
4.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori 6
4.3 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti e partner commerciali 6

Sezione I – Il Sistema Disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessaria la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo ad individuare e sanzionare i comportamenti che violano le disposizioni del Modello stesso e, dunque, possono favorire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della Società.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato alla trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità, tra la Società e gli Amministratori, i Dipendenti i Collaboratori e i Consulenti, e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato.

1.1 Perimetro di applicazione

Il sistema disciplinare in oggetto assoggetta tutti i Lavoratori della Società, ivi compresi i Dirigenti e gli Amministratori, nonché i Consulenti e i Collaboratori e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi.

Le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nel caso di illeciti disciplinari derivanti da:

a) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
b) mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle Linee Guida in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa attività;
c) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
d) qualora di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
e) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Linee Guida ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

1.2 Applicabilità

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari ed autonome rispetto all'illecito che eventuali comportamenti potrebbero determinare.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Sezione II – Sanzioni per gli Esponenti Aziendali

2.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei Dipendenti

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti.

Pertanto, le violazioni delle norme di legge, del Codice Etico e delle Linee Guida allegate al Modello, commesse dai Dipendenti, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate e indicate specificatamente al successivo paragrafo 2.2 del presente Sistema Disciplinare, saranno applicate anche tenendo conto di:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del Lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- mansioni del Lavoratore;
- posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'inadempimento;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

2.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Di seguito è descritto l'impianto sanzionatorio applicabile ai Dipendenti, sempre nell'osservanza delle previsioni contrattuali e di legge pro tempore vigenti il cui contenuto deve sempre ritenersi prevalente su quanto esposto in questo documento.

Rimprovero verbale

Incorre in questa sanzione il soggetto cui sia attribuita una lieve inosservanza di quanto stabilito dalle disposizioni previste dal Modello o l'adozione di un comportamento lievemente negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Rimprovero scritto

Incorre in questa sanzione il soggetto cui siano attribuite mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per specifiche conseguenze o per recidiva, assumono una rilevanza maggiore (violazione ripetuta delle Linee Guida previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso).

Multa

Incorre in questa sanzione il soggetto che violi più volte quanto previsto dal Modello ovvero, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la voluta inosservanza delle disposizioni della Società.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorre in tale provvedimento il soggetto che, nel violare le disposizioni e le procedure previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o compiendo comunque atti contrari all'interesse della Società, arrechi danni alla Società stessa o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per quanto attiene l'integrità dei propri beni.

Licenziamento con preavviso

Incorre in questa sanzione il soggetto che tiene un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/01, configurando con tale comportamento la determinazione di un danno rilevante o di una situazione di notevole pregiudizio per la Società.

Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Incorre in tale sanzione il soggetto che tiene comportamento palesemente e deliberatamente in violazione a quanto previsto dal presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, in ciò dovendosi ravvisare un comportamento tale da farne venire meno il rapporto fiduciario con la Società.

Sospensione cautelare

L'accertamento delle violazioni alle disposizioni del Modello, nonché l'accertamento dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'organo competente circa le violazioni commesse da sottoposti, 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 Codice Civile.

2.3 Sanzioni disciplinari nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle misure previste dal Modello o delle regole di comportamento del Codice Etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza, ovvero gli altri organi di controllo della Società, informa il Consiglio di Amministrazione il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Sezione III – Provvedimenti per i Collaboratori, Consulenti e partner commerciali

I contratti stipulati dalla Società con i Collaboratori, Consulenti e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e, nei casi in cui l'attività svolta lo richieda, delle eventuali Linee Guida della Società e dell'obbligo di attenersi a queste.

Nei contratti con i predetti soggetti saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri Dipendenti, consulenti e terzi in genere che svolgano la loro prestazione presso o in favore della Società, dei rischi che possono determinare la responsabilità amministrativa della Società stessa, dell'esistenza del Codice Etico e nei casi in cui l'attività svolta lo richieda, delle eventuali Linee Guida della Società nonché dell'obbligo di attenersi a queste.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti in oggetto, e che è comunque designata quale responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, rilevare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti.

Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ne faccia richiesta, i medesimi dati devono essere messi a sua disposizione al fine di consentire lo svolgimento dei propri compiti.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione del rapporto contrattuale connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tali condotte derivino danni alla Società.

Sezione IV – Irrogazione delle sanzioni

4.1 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

A seguito della segnalazione scritta da parte del Responsabile di Funzione preposto, ovvero dell'O.d.V. o ancora da parte di terzi, anche in forma anonima, di violazioni al Modello, l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo apre il procedimento disciplinare e lo istruisce secondo le usuali modalità pro tempore adottate.

Il Responsabile di Funzione, di concerto con l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, è altresì competente all'irrogazione della sanzione.

4.2 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Come indicato al precedente paragrafo 2.3 del presente Sistema Disciplinare, la competenza nel valutare le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, ovvero degli altri organi di controllo, in merito ai potenziali comportamenti da censurare posti in atto dagli Amministratori è assegnata in esclusiva al Consiglio di Amministrazione.

A seguito di una segnalazione, che deve sempre pervenire in forma scritta, il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri assegnati, procede alla valutazione della segnalazione e, se ritenuto necessario, alla richiesta di maggiori informazioni ed all'eventuale presa di provvedimenti nei tempi e nei modi stabiliti da leggi e previsioni statutarie pro tempore vigenti.

4.3 Sanzioni nei confronti di Collaboratori, Consulenti e partner commerciali

In relazione alle sanzioni eventualmente da irrogare nei confronti di Collaboratori, Consulenti e partner commerciali, le relative determinazioni sono di competenza del Responsabile di Funzione pro tempore munito di procura idonea all'esercizio del diritto di recesso o di risoluzione del contratto.

Parte Speciale E

Elenco dei reati presupposto contemplati nelle Linee Guida della Società

FINIPER S.p.A.

INDICE

1 – La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 3

2 – La tipologia dei reati societari 6

3 – La tipologia dei reati in materia di riciclaggio 10

4 – La tipologia del reato contro l'Amministrazione della Giustizia 11

5 – La tipologia dei reati di criminalità organizzata 12

1 – La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Viene di seguito fornita una breve descrizione dei reati contemplati negli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01, per i quali è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione da parte degli Esponenti Aziendali a vantaggio della Società.

Per gli step procedurali e di controllo relativi agli ambiti di operatività per i quali si ravvisa la possibilità di commissione dei reati di cui al presente paragrafo si rimanda alle Linee Guida di natura comportamentale (Parte Speciale F del Modello).

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europea per la realizzazione di opere o per lo svolgimento di attività di pubblico interesse, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti consiste nell'avere distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non siano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Il reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dalle Comunità Europee.

In questo caso, a differenza di quanto visto al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Inoltre, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa in danno dei medesimi soggetti, nel senso che la punibilità ai sensi dell'art. 316-ter c.p. è configurabile solo nei casi in cui non lo sia a titolo della predetta ipotesi di truffa.

Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto a favore proprio o di altri, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e, conseguentemente, da arrecare un danno, allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Tale reato può realizzarsi, ad esempio, qualora nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dall'Unione Europea.

Tali fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad un altro Ente Pubblico.

Concretamente, il reato in oggetto può essere integrato, ad esempio, qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

Concussione (art. 317 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale, abusando della propria posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.

Questo reato è suscettibile di un'applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal Decreto; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi nell'ipotesi in cui un Esponente Aziendale della Società concorra nel reato del pubblico ufficiale il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la Società).

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, abusando della propria posizione, induca taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli.

In tali casi, è punito anche chi dà o promette denaro o altre utilità.

Corruzione per l'esercizio della funzione o per atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per esercitare la propria funzione o i propri poteri , per compiere atti contrari al proprio ufficio, ovvero per omettere o ritardare atti del proprio ufficio (determinando un vantaggio in favore del corruttore).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia nell'esercizio di una funzione dovuta (ad esempio, velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai propri doveri d'ufficio (ad esempio, accettare denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara di competenza di altro Ente o di altro ufficio dello stesso Ente); nel primo caso si tratta della c.d. "corruzione impropria", nel secondo di "corruzione propria".

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato è mero soggetto passivo, che subisce la condotta del pubblico ufficiale servizio a cagione di uno stato di timore o di una pressione psicologica.

Pertanto, il reato di corruzione è un reato a concorso necessario, in cui sono puniti sia il corrotto che il corruttore (cfr. art. 321 c.p.).

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Tale ipotesi di reato estende le disposizioni di cui agli articoli 318 e 319 c.p. anche all'incaricato di un pubblico servizio.

Giova rilevare che la nozione di pubblico servizio abbraccia quelle attività pubbliche che, pur essendo scevre da potestà di imperio e di certificazione documentale, hanno tuttavia connotazioni di sussidiarietà e di complementarietà rispetto a quelle del pubblico ufficiale.

Occorre inoltre tener presente che soggetti del reato possono essere anche gli stranieri che sono considerati pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio secondo la legge italiana.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.)

In questo caso, le disposizioni di cui agli articoli da 317 a 320 e 322 terzo e quarto comma c.p. sono estese ai soggetti specificati nell'articolo 322-bis c.p.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui l'Ente sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, tramite un proprio esponente, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

2 – La tipologia dei reati societari

Viene di seguito fornita una breve descrizione dei reati contemplati nell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01, per i quali è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione da parte degli Esponenti Aziendali a vantaggio della Società.

Per gli step procedurali e di controllo relativi agli ambiti di operatività per i quali si ravvisa la possibilità di commissione dei reati di cui al presente paragrafo si rimanda alle Linee Guida di natura comportamentale (Parte Speciale F del Modello).

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

Il reato si configura qualora gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e gli eventuali liquidatori della Società, con l'intenzione di ingannare i soci od il pubblico ed al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, espongono nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla Legge, dirette ai soci od al pubblico, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettono informazioni – la cui comunicazione è imposta dalla Legge – sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo di appartenenza, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi, mentre è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo di appartenenza.

La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5%, ovvero una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%.

In ogni caso, il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% da quella corretta.

False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)

Il reato si configura qualora gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e gli eventuali liquidatori della Società, con l'intenzione di ingannare i soci od il pubblico ed al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, cagionano un danno patrimoniale ai soci o ai creditori esponendo nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla Legge, dirette ai soci od al pubblico, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettono informazioni – la cui comunicazione è imposta dalla Legge – sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo di appartenenza, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione.

In analogia alla previsione di cui al punto precedente, la punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi, mentre è esclusa se le falsità od omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo di appartenenza.

La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5%, ovvero una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%.

In ogni caso, il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% da quella corretta.

Diversamente dall'art. 2621 Cod. Civ., che prevede un reato di pericolo (a tutela della regolarità dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali, in quanto interesse della generalità), l'art. 2622 introduce nell'ordinamento un reato di evento di natura delittuosa per il fatto che, ai fini della sua configurazione, è necessario che alla condotta illecita del soggetto attivo del reato faccia seguito un danno in pregiudizio del soggetto passivo.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Commettono il reato in esame gli amministratori che, mediante occultamento di documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai Soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

L'illecito ha rilevanza ai fini del Decreto qualora vi sia un danno ai soci della Società.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La condotta tipica consiste nella restituzione dei conferimenti ai Soci da parte degli amministratori o nella liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori («reato proprio»). Resta, tuttavia, la possibilità del concorso dei Soci, che possono aver svolto un'attività di istigazione, di determinazione o di ausilio nei confronti degli amministratori.

Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

Il reato si configura qualora gli amministratori ripartiscano utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartiscano riserve, anche non costituite con utili, che non possono essere distribuite per legge.

Tuttavia, la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estinguono il reato.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori («reato proprio»).

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Il reato si perfeziona nel caso in cui gli Amministratori, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, anche della società controllante, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Il reato è tuttavia estinto se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta.

Nell'ipotesi in cui le operazioni illecite fossero effettuate sulle azioni della società controllante, soggetti attivi del reato sono gli amministratori della controllata, ed una responsabilità degli amministratori della controllante è configurabile solo a titolo di concorso. Anche i Soci possono rispondere allo stesso titolo.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza quando gli Amministratori, violando le disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori («reato proprio»).

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Tale ipotesi di reato mira a tutelare l'integrità del capitale sociale, punendo gli amministratori ed i Soci conferenti nel caso di formazione o aumento fittizio del capitale sociale mediante:

- l'attribuzione di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale;
- la sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- la sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori e i Soci conferenti.

Non è, invece, incriminato l'omesso controllo e l'eventuale revisione da parte di amministratori e sindaci della valutazione dei conferimenti in natura (ai sensi dell'art. 2343, 3° comma, c.c.) contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Il reato si perfeziona nei casi in cui il liquidatore cagioni un danno ai creditori sociali per aver ripartito i beni della Società tra i soci prima ancora del pagamento dei creditori sociali stessi ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

Si fa presente che il reato si estingue se prima del giudizio ai creditori venga rifuso il danno dagli stessi patito a seguito della suddetta condotta illecita.

Soggetti attivi del reato sono esclusivamente i liquidatori della Società.

Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3° c.c.)

Il reato si configura nel caso in cui un venga dato o promesso denaro o altra utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori di una terza società privata o a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza affinché, a seguito della dazione o della promessa di utilità, i predetti soggetti compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio, cagionando un documento alla società di appartenenza.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Il reato si configura quando un soggetto, con atti simulati o con frode, determina la maggioranza in assemblea (c.d «reato di evento»), allo scopo di conseguire, per sé o per gli altri, un ingiusto profitto.

Il reato è costruito come un reato comune, quindi può essere commesso da chiunque, anche da soggetti estranei all'Azienda.

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Tale ipotesi di reato punisce la condotta di colui che diffonde delle notizie false ovvero pone in essere operazioni simulate od altri artifici concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, siano essi quotati o meno, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Anche questo reato è un reato comune, che può essere commesso da chiunque.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Il Decreto intende sanzionare la condotta di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e degli eventuali liquidatori di Società, ovvero di altri Enti, nonché di tutti gli altri soggetti che – in virtù delle disposizioni di Legge – sono sottoposti alle Autorità Pubbliche di Vigilanza ovvero sono tenuti ad obblighi nei loro confronti, in relazione a due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento offensivo:

- la prima si realizza attraverso l'esposizione, nelle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, circa la situazione economica, patrimoniale e/o finanziaria delle Società o degli Enti sottoposti alla vigilanza, ovvero mediante l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima (1° comma);
- la seconda si realizza con il semplice ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza delle preposte Autorità Pubbliche, attuato consapevolmente, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle Autorità di Vigilanza (2° comma).

Si precisa che:

- la prima ipotesi si incentra su una condotta di falsità che persegue la finalità specifica di ostacolare le funzioni di vigilanza (dolo specifico);
- la seconda ipotesi configura un reato di evento (ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza) a forma libera, realizzabile, cioè con qualsiasi modalità di condotta, inclusi i comportamenti omissivi, il cui elemento soggettivo è costituito dal dolo generico.

3 – La tipologia dei reati in materia di riciclaggio

Viene di seguito fornita una breve descrizione dei reati contemplati nell'art. 25–octies del D.Lgs. 231/01, per i quali è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione da parte degli Esponenti Aziendali a vantaggio della Società.

Per gli step procedurali e di controllo relativi agli ambiti di operatività per i quali si ravvisa la possibilità di commissione dei reati di cui al presente paragrafo si rimanda alle Linee Guida di natura comportamentale (Parte Speciale F del Modello).

Ricettazione (art. 648 c. p.)

Il reato si configura nel caso in cui un soggetto, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta danaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si adopera nel farli acquistare, ricevere od occultare.

Riciclaggio (art. 648-bis c. p.)

Il reato si configura nel caso in cui un soggetto sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c. p.)

Il reato si configura nel caso in cui un soggetto impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

4 – La tipologia del reato contro l'Amministrazione della Giustizia

Viene di seguito fornita una breve descrizione del reato contemplato nell'art. 25–decies del D.Lgs. 231/01, per il quale è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione da parte degli Esponenti Aziendali a vantaggio della Società.

Per gli step procedurali e di controllo relativi agli ambiti di operatività per i quali si ravvisa la possibilità di commissione del reato di cui al presente paragrafo, si rimanda al Codice Etico (Parte Speciale B del Modello) in materia di reati contro l'Amministrazione della Giustizia.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

Il reato si configura quando chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

5 – La tipologia dei reati di criminalità organizzata

Viene di seguito fornita una breve descrizione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/01, per i quali è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione da parte degli Esponenti Aziendali a vantaggio della Società.

Per gli step procedurali e di controllo relativi agli ambiti di operatività per i quali si ravvisa la possibilità di commissione dei reati di cui al presente paragrafo, si rimanda al Codice Etico (Parte Speciale B del Modello) in materia di reati di criminalità organizzata.

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, il reato si applica a coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione.

Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Il reato si configura quando chiunque faccia parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, la promuovi, diriga o organizzi. L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

GLOSSARIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01

In aggiunta ai termini e alle espressioni definiti in altri documenti del Modello di Organizzazione e Gestione della Società, ai fini dello stesso i termini e le espressioni di seguito elencati, laddove applicabile e salvo ove diversamente disposto, hanno il significato in appresso previsto per ciascuno di essi, ove indicati con iniziale maiuscola, indipendentemente dal loro utilizzo al singolare o al plurale:

- **Amministratori**: membri degli organi amministrativi della Società che decidono le strategie di business in relazione al profilo di delega.
- **Clienti o Clientela:** soggetti con cui l'azienda effettua scambi commerciali ovvero coloro che, previo il pagamento di un corrispettivo di denaro, richiedono prodotti e/o servizi offerti dalla Società.
- **Codice Etico:** è il Codice Etico adottato dalla Società, oggetto della Parte Speciale del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.
- **Collaboratori:** soggetti terzi non Dipendenti, che hanno rapporti di collaborazione con la Società a vario titolo e che concorrono alla creazione/produzione di business della Società.
- **Consulenti:** soggetti terzi che hanno rapporti di consulenza professionale con la Società, senza esserne Dipendenti.
- **Dipendenti:** soggetti che concorrono alla creazione/produzione di business della Società, legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato.
- **Dirigente:** soggetto aziendale in posizione apicale, legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, avente la qualifica di dirigente.
- **Esponenti Aziendali:** tutti i soggetti aziendali (Amministratori, Dirigenti e Dipendenti) che partecipano direttamente e/o indirettamente al processo di creazione di business dell'Azienda.
- **Fornitori:** soggetti operanti nel mercato di approvvigionamento, di beni e servizi, della Società.
- **Gruppo:** insieme di Società soggette all'attività di direzione e coordinamento di Finiper S.p.A.
- **Lavoratore:** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione della Società, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.
- **Linee Guida:** sono i protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, di cui all'art. 6), secondo comma, lett. b), del Decreto. Detti protocolli sono specificatamente indicati nella Parte Speciale F del Modello.
- **Modello:** è il presente Modello di Organizzazione e Gestione della Società composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali.
- **O.d.V.:** l'Organismo di Vigilanza della Società.
- **Organi Sociali:** organi assembleari e di *governance* direttivi della Società.
- **Parte Generale del Modello:** è la Parte Generale A del Modello adottato dalla Società.
- **Parti Speciali del Modello:** sono le Parti Speciali del Modello adottato dalla Società (dalle lettere B a G), costituiti dal Codice Etico, dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, dal Sistema Disciplinare, dall'Elenco dei reati presupposto, dalle Linee Guida e dall'analisi di *risk assessment*.
- **Società:** la società che provvede all'adozione del Modello in oggetto.