

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22 ottobre 2007 ed aggiornato da ultimo il 22 aprile 2013

INDICE

PARTE GENERALE	6
PREMESSA	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001.....	8
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
2.1 Struttura del Modello.....	10
2.2 Destinatari del Modello.....	11
2.3 Reati presupposto per i quali si stima vi sia un rischio di reato: elencazione delle fattispecie.....	11
2.4 Reati presupposto per i quali, in relazione all'attività svolta dalla Società e al suo contesto operativo, non si stima ipotizzabile un rischio di commissione ma su cui verrà comunque effettuata un'attività di vigilanza: elencazione delle fattispecie.	14
2.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello	17
3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI FATA S.p.A.....	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.2 Regolamento sulle modalità di nomina, cessazione e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
4.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.4 Durata in carica.....	22
4.5 Modalità di nomina, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza	23
4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	24
4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
4.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.....	26
5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	27
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
6.1 La funzione del sistema disciplinare.....	28
6.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti).....	28
6.3 Le misure nei confronti dei Dirigenti	29
6.4 Sistema Disciplinare – Quadro Sinottico.....	29
6.5 Le misure nei confronti dei lavoratori autonomi/collaboratori	32
6.6 Le misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali / commerciali con FATA32	
6.7 Le misure nei confronti degli Amministratori.....	32
6.8 Le misure nei confronti dei Sindaci	32
6.9 Le misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
6.10 Soggetti titolati a comminare i provvedimenti disciplinari	32
7. MODELLO E CODICE ETICO	33
8. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO	
34	
PARTE SPECIALE "A".....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. DESTINATARI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. PROCESSI OPERATIVI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.1 Autorizzazioni, Concessioni e Rapporti con Istituzioni ed Enti di Controllo	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.2 Vendite.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

5.	PROCESSI STRUMENTALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.1	Selezione e Gestione del Personale	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.2	Finanza Dispositiva e Tesoreria	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.3	Omaggistica, ospitalità e spese di rappresentanza	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.4	Consulenze	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.5	Sponsorizzazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.6	Gestione Accordi Transattivi	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.7	Acquisti di Beni e Servizi	Errore. Il segnalibro non è definito.
	PARTE SPECIALE “B”	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.	FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.	PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.	DESTINATARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.	REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.	DOCUMENTI DIFFUSI TRA GLI ORGANI SOCIALI DI FATA ..	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.	TIPOLOGIE DI REATO E PROCEDURE SPECIFICHE	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.1	False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.2	Falso in prospetto (art. 173 <i>bis</i> T.U.F)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.3	Impedito controllo (art. 2625 c.c.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.4	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.5	Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.6	Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 <i>bis</i> c.c.)..	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.7	Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) e illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.8	Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.9	Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.10	Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.11	Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.)..	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.12	Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.)	Errore. Il segnalibro non è definito.
	PARTE SPECIALE “C”	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.	FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.	TIPOLOGIA DEI REATI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.	PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.	DESTINATARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.	REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.	ATTIVITÀ DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
7.	FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
	PARTE SPECIALE “D”	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.	FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.	TIPOLOGIA DEI REATI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.	PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.	DESTINATARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.	REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6.	FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
	PARTE SPECIALE “E”	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.	FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.

2. PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. DESTINATARI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. REGOLE GENERALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE "F".....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. TIPOLOGIA DI REATI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. DESTINATARI	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
7. FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE "G".....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. FUNZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. TIPOLOGIA DEI REATI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PROCESSI SENSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
6. FLUSSI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
APPENDICE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. OPERAZIONI PROMANATE DIRETTAMENTE E "FUORI PROCEDURA" DAI SOGGETTI APICALI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO ..	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CON LA P.A.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. SOGGETTI PUBBLICI INTERFACCIABILI PER IL D.LGS. 231/2001	Errore. Il segnalibro non è definito.

ALLEGATI

- 1: CODICE ETICO
- 2: ELENCO REATI PRESUPPOSTO
- 3: STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- 4: SCHEDE DI EVIDENZA
- 5: FLUSSI E SOGLIE

PARTE GENERALE

PREMESSA

Fata S.p.A. (di seguito “**FATA**” o “**Società**”) si è allineata ai comportamenti etici della società controllante, assicurando così maggiori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e, a tal fine, ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Modello**”) ex Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “**Decreto**”), in linea con quello della controllante, ancorché più snello e flessibile in quanto orientato ad una “piccola impresa”, secondo le direttive espresse nelle Linee Guida di Confindustria per le quali:

“... Una piccola impresa, la cui definizione va ricercata più che in parametri quantitativi, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale ...”.

Le fondamentali attività svolte per rispondere ai dettami del Decreto sono:

Individuazione dei Rischi

Analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e i settori di attività a rischio di reato-presupposto e le modalità delle condotte prodromiche alla commissione dei reati-presupposto.

Progettazione del Sistema Dei Protocolli

Valutazione del sistema di controllo esistente all'interno della Società e suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Codice Etico e Sistema Disciplinare

Adozione del Codice Etico della società controllante, adattato alle specificità della realtà aziendale (ALL. 1).

Organismo di Vigilanza

Nomina di un proprio Organismo di Vigilanza

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (assimilabile alla responsabilità penale) a carico degli Enti (società, associazioni, consorzi...): per *reati nei confronti della P.A.* (artt. 24 e 25 del Decreto), *contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico* (art. 25bis del Decreto, così come emendato dalla L.99/2009), per i *reati societari* elencati nell’art. 25ter e per i *delitti* (art. 25quater) *aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico*, nonché dei *delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo* sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999 (tassativamente elencati ed identificati) e per i delitti contro la personalità individuale, come descritti nella legge 228/03 contenente “*Misure contro la tratta delle persone*” (art. 25quinquies). Con le Leggi 62/2005 e 262/2005 si è ulteriormente ampliata la tipologia di reati che prevedono la responsabilità amministrativa degli enti, essendo prevista la punibilità dell’Ente nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi i c.d. reati di “*market abuse*” (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, art. 25 sexies) e il reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi.

L’art. 25septies, introdotto dalla L. 123/2007, ha esteso la responsabilità amministrativa dell’ente ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell’igiene e della salute sui luoghi di lavoro, mentre analoga estensione è prevista dall’art. 25octies per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Generano responsabilità dell’ente anche i c.d. reati transnazionali⁽¹⁾ (L. 146/2006).

La L. 48/2008 ha introdotto nel Decreto l’art. 24 bis, che inserisce fra i reati presupposto i c.d. reati informatici.

La L.94/2009 che ha introdotto l’art. 24 ter riguardante i delitti di criminalità organizzata, la L.99/2009 che ha introdotto gli art.25 bis.1 (relativo ai Delitti contro l’industria ed il commercio) e 25 novies (relativo ai Delitti in materia di violazione dei diritti d’autore) e la L. 116/2009 che ha introdotto l’art. 25 novies, poi rinumerato in 25 decies dall’art.2, co. 1 del D.Lgs. 121/2011 (riguardante l’Induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria).

Di recente, con il D.Lgs. 121/2011, è stato introdotto l’art. 25 undecies, relativo ai reati ambientali.

Inoltre il D.Lgs. 109/2012 ha introdotto l’art. 25 duodecies che prevede la responsabilità della Società, qualora questa occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto o non rinnovato nei termini di legge.

⁽¹⁾Si considera “reato transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Da ultimo, la L. 190/2012 ha integrato l'art. 25, introducendo il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità e modificato l'art. 25 *ter* introducendo, nel primo comma, la lettera *s-bis*, nella quale è disciplinato il reato di corruzione tra privati, nei casi di cui al terzo comma dell'art. 2635 cod. civ.

Affinché si ravvisi la responsabilità amministrativa degli Enti, i suddetti reati devono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso da persone fisiche che rivestano posizioni apicali all'interno dell'Ente, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. In definitiva la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, allo scopo di sanzionare condotte criminose di frequente verificazione e di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo, l'Ente che ha sede in Italia può essere chiamato a rispondere in relazione a reati commessi all'estero, qualora:

- (a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- (b) l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (c) ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

In questi casi l'Ente è perseguito, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È prevista per la Società la possibilità, in caso di reato, di avvalersi di una **esimente**: la Società, infatti, non risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (art. 6).

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che tali modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. In particolare, il Modello di Fata è stato adottato sulla base delle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”*, approvate da Confindustria nella versione aggiornata in data 31 marzo 2008 e approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione in data 2 aprile 2008.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una parte generale e di singole parti speciali per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, così articolate:

- Parte Speciale “A”: trova applicazione per le tipologie specifiche di reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione previste ai sensi degli art. 24 e 25 del Decreto.
- Parte Speciale “B”: si riferisce invece ai reati societari di cui all’art. 25 *ter* ed ai reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui all’art. 25 *sexies* del Decreto.
- Parte Speciale “C”: relativa ai reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi e gravissime in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (Art. 25 *septies* del Decreto).
- Parte Speciale “D”: in merito ai delitti informatici ed al trattamento illecito di dati, reati previsti dall’articolo 24 *bis* del Decreto (introdotto dalla L. 48/2008).
- Parte Speciale “E”: tratta i reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dall’art. 63, co. 3 del D.Lgs. 231/07, nel Decreto (art. 25 *octies*).
- Parte Speciale “F”: in materia di reati di criminalità organizzata previsti dall’articolo 24 *ter* del Decreto (introdotto dalla L. 94/2009, art. 2, co. 29) e reati transnazionali (di cui all’art. 10 della L.146/2006).
- Parte Speciale “G”: tratta dei reati ambientali, previsti nell’art. 25 *undecies* del Decreto, introdotto dal D.Lgs. 121/2011.

Il Modello è inoltre integrato da un’Appendice così composta:

- “Operazioni promanate direttamente e “fuori procedura” dai soggetti apicali”, documento dove sono definiti gli elementi specifici di controllo cui i soggetti apicali della Società devono attenersi ogni qualvolta si accingano o debbano avviare operazioni che seguono un *iter* procedimentale diverso da quello dettagliato nel Modello, a causa di situazioni di eccezionalità dovute ad esigenze di straordinaria urgenza o di particolare riservatezza od anche di singola peculiarità dell’operazione;
- “Principi generali del controllo interno”, che definiscono l’insieme degli “strumenti” da utilizzare per raggiungere gli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi;
- “Principi di comportamento con la P.A.”, nel quale sono rappresentate le linee guida di comportamento da seguire da parte della Società per evitare il verificarsi situazioni favorevoli alla commissione dei reati previsti dal Decreto;
- “Soggetti pubblici interfacciabili per il D.Lgs. 231/2001”, che contiene un riepilogo, esemplificativo e non esaustivo, di quanti debbano essere considerati soggetti pubblici.

Il Consiglio di Amministrazione di FATA ha la facoltà di integrare il presente Modello, mediante apposita delibera, qualora siano introdotte delle fattispecie di reato potenzialmente connesse all'attività di FATA.

2.2 Destinatari del Modello

Si considerano “Destinatari” del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, i Dirigenti, i Dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali o soltanto temporanei, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali o finanziari di qualsiasi natura con FATA.

2.3 Reati presupposto per i quali si stima vi sia un rischio di reato: elencazione delle fattispecie.

Reati previsti dall'Art. 24 del Decreto:

Art. 316 *bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato;

Art. 316 *ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;

Art. 640, comma II, n. 1 c.p. - Truffa ai danni dello Stato;

Art. 640 *bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;

Art. 640 *ter* c.p. - Frode informatica.

Reati previsti dall'Art. 24 bis del Decreto (introdotto dalla L. 48/08):

Art. 491 *bis* c.p. - Documenti informatici;

Art. 615 *ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;

Art. 615 *quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;

Art. 615 *quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;

Art. 617 *quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;

Art. 617 *quinquies* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;

Art. 635 *bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;

Art. 635 *ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;

Art. 635 *quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;

Art. 635 *quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;

Art. 640 *quinquies* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

Reati previsti dall'Art. 24 ter del Decreto (introdotto dalla L. 94/2009):

Art. 416, co 6 c.p. - Associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persona o all'acquisto o alienazione di schiavi;

Art. 416 c.p. – Associazione per delinquere;

Art. 416 *bis* c.p. – Associazione di tipo mafioso;

Art. 416 *ter* c.p. – Scambio elettorale politico-mafioso;

Art. 630 c.p. – Sequestro di persona a scopo estorsione.

Art. 416 *bis* c.p. - Delitti commessi avvalendosi delle condizioni di assoggettamento ed omertà derivanti dall'esistenza di un condizionamento mafioso.

Art. 74 D.P.R. 309/1990- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;

Art. 407, co. 2, lett. a) n. 5 c.p.p. – Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo.

Sono da ricondurre in questo raggruppamento anche i reati di tipo associativo (artt. 416 e 416 *bis*) c.d. transnazionali di cui alla L. 46/2006.

Reati previsti dall'Art. 25 del Decreto (modificato dalla L. 190/2012):

Art. 317 c.p. – Concussione;

Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio;

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;

Art. 319 *bis* c.p. - Circostanze aggravanti;

Art. 319 *ter* c.p. - Corruzione in atti giudiziari;

Art. 319 *quater* c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità;

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;

Art. 321 c.p. – Pene per il corruttore;

Art. 322 c.p. – Istigazione alla corruzione;

Art. 322 *bis* c.p. – Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Reati previsti dall'Art. 25 *ter* del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 61/02 e modificato dalla L. 190/2012):

Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali;

Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori;

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo;

Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti;

Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;

Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;

Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori;

Art. 2629 *bis* c.c. - Omessa comunicazione del conflitto di interessi;

Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale;

Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;

art. 2635 c.c. – Corruzione tra privati;

Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea;

Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio;

Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Reati previsti dall'Art. 25 *sexies* del Decreto (introdotto dalla L. 62/05):

Art. 183 D.Lgs. 58/98 - Cause di non punibilità;

Art. 184 D.Lgs. 58/98 - Reato di abuso di informazioni privilegiate;

Art. 185 D.Lgs. 58/98 - Reato di manipolazione del mercato;

Art. 187 *bis* D.Lgs. 58/98 - Abuso di informazioni privilegiate;

Art. 187 *ter* D.Lgs. 58/98 - Manipolazione del mercato.

Reati previsti dall'Art. 25 *septies* del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 123/07 e modificato dal D.Lgs. 81/08):

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo;

Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose.

Reati previsti dall'Art. 25 *octies* del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 231/07):

Art. 648 c.p. – Ricettazione;

Art. 648*bis* c.p. – Riciclaggio;

Art. 648 *ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Reati previsti dal D.Lgs. 39/2010 (art. 27):

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale.

Reati previsti dall'art. 25 undecies del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 121/11):

D.Lgs. 152/2006 - Raccolta, trasporto, spedizione, recupero e smaltimento di rifiuti, anche pericolosi, in assenza delle prescritte autorizzazioni, comprese la sorveglianza di tali operazioni e il controllo dei siti di smaltimento, nonché l'attività effettuata in quanto commerciante o intermediario;

L. 549/1993 - Violazione delle norme relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione, raccolta, riciclo o commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico e dannose per l'ambiente.

Reati previsti dall'art. 25 duodecies (introdotto dal D.Lgs. 109/2012):

D.Lgs. 286/ 1998 – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare.

2.4 Reati presupposto per i quali, in relazione all'attività svolta dalla Società e al suo contesto operativo, non si stima ipotizzabile un rischio di commissione ma su cui verrà comunque effettuata un'attività di vigilanza: elencazione delle fattispecie.

Reati previsti dall'Art 25 bis del Decreto (introdotto dalla L. 409/2001):

Art. 453 c.p. - Falsità in monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;

Art. 454 c.p. - Alterazione di monete;

Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;

Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;

Art. 459 c.p. - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;

Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;

Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;

Art. 464 c.p. - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati;

Art. 473 c.p. – Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;

Art. 474 c.p. – Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

Reati previsti dall'Art 25 bis.1 del Decreto (introdotto dalla L. 99/2009):

Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio;

Art. 513 bis c.p. – Illecita concorrenza con minaccia o violenza;

Art. 514c.p. – Frodi contro le industrie nazionali;

Art. 515 c.p. – Frode nell'esercizio del commercio;

Art. 516 c.p. – Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;

Art. 517 c.p. -Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;

Art. 517 ter c.p. – Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;

Art. 517 quater c.p. – Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari.

Reati previsti dall'Art. 25 quater del Decreto (introdotto dalla L. 7/2003):

Art. 270 - ter c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo internazionale;

Art. 270 - quinquies c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;

Art. 270 - sexies c.p. - Condotte con finalità di terrorismo;

Art. 414 c.p. - Istigazione a delinquere.

Reati previsti dall'Art. 25 quater -1 del Decreto (introdotto dalla L. 7/2006):

Art. 583 bis c.p. - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Reati previsti dall'Art. 25 quinquies del Decreto (introdotto dalla L. 228/2003):

Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;

Art. 600 bis c.p. - Prostituzione minorile;

Art. 600 ter c.p. - Pornografia minorile;

Art. 600 quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico;

Art. 600 quaterbis c.p. – Pornografia virtuale;

Art. 600 quinquies c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;

Art. 601 c.p. - Tratta di persone;

Art. 602 c.p. - Acquisto o alienazione di schiavi.

Reati previsti dall'Art 25 novies del Decreto (introdotto dalla L. 99/2009):

Art. 171 *co a-bis* L.633/1941- Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa;

Art. 171 *bis* L.633/1941- Duplicazione abusive di programmi;

Art. 171 *ter* L.633/1941-Utilizzo abusivo di opere dell'ingegno o comunque prodotti immateriali, dispositivi o elementi di decodificazione;

Art. 171 *septies* L.633/1941- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti a contrassegno;

Art. 171 *opties* L.633/1941- Utilizzo anche a fini privati di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, satellite, cavo.

Reati previsti dall'Art 25 decies del Decreto (introdotto dalla L. 116/2009 poi modificato dall'art. 2,co.1 del D.Lgs. 121/2011):

Art. 377 *bis* c.p. – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Reati previsti dalla L. 146/2006 - Reati transnazionali:

Art. 377 *bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale;

Art. 291 *quater* D.P.R. 43/1973 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;

Art. 74 D.P.R. 390/1990 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;

Art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.Lgs. 286/1998 - Traffico di migranti.

I reati associativi di cui agli artt. 416 e 416 *bis* sono stati considerati tra i reati potenzialmente commissibili elencati nel paragrafo 2.3.

Reati previsti dall'art. 25 undecies del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 121/2011):

Art. 727 *bis* c. p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche o protette;

Art. 733 *bis* c. p. - Danneggiamento di habitat;

L. 150/1992 - Importazione, esportazione, vendita, trasporto, anche per conto terzi, detenzione di specie animali e vegetali in via di estinzione;

D.Lgs. 202/2007 - Inquinamento doloso e colposo dei mari.

Per una descrizione più dettagliata dei reati presupposto che ricadono dell'ambito di applicazione del Decreto, si fa rinvio al documento in Allegato 2.

2.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lett. a) del Decreto], in data 22 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione di FATA S.p.A. ha approvato l’adozione del presente documento.

Allo stesso modo, le successive modifiche ed integrazioni sostanziali saranno rimesse alla competenza del suddetto Consiglio di Amministrazione.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI FATA S.p.A.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- procedure operative, manuali od informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Qui di seguito vengono, quindi, descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello di FATA aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo - si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati (es. procedure o altri protocolli specifici).

Per quanto concerne il Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione di formazione del personale, si rinvia ai relativi capitoli del Modello specificamente dedicati.

Sistema Organizzativo

Il Sistema organizzativo della Società (strutture / posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità), attualmente specificato nell'**Allegato 2**, viene definito attraverso l'emanazione di Disposizioni Organizzative (Ordini di Servizio e Comunicazioni interne / di servizio) da parte del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato. La formalizzazione e la diffusione viene assicurata dalla Direzione Risorse Umane, la quale provvede periodicamente all'aggiornamento dell'organigramma della Società.

Sulla base delle Disposizioni Organizzative emanate, viene formalizzato un documento illustrativo dell'organigramma aziendale e delle missioni e responsabilità di ciascuna struttura organizzativa, che riflette il contenuto delle Disposizioni Organizzative e che viene diffuso a tutto il personale aziendale.

Gli Ordini di Servizio possono avere per oggetto:

- la definizione di linee guida, indirizzi e politiche aziendali;
- la formalizzazione di processi e procedure aziendali;
- l'istituzione, la modifica, la soppressione di organismi, comitati, progetti e gruppi di lavoro aziendali.

Inoltre la Società emana e diffonde anche comunicazioni interne / di servizio, le quali hanno ad oggetto aspetti organizzativi ed operativi dell'organizzazione aziendale.

Sistema Autorizzativo

Il Sistema Autorizzativo della Società è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:

- le deleghe e le procure coniugano il potere alla relativa area di responsabilità;
- ciascuna delega e procura definisce in maniera univoca i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe / procure sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- tutti coloro che agiscono in nome e per conto di FATA nei confronti di terzi, ed in particolare della P.A., devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura a rappresentare la Società;

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- *poteri di rappresentanza permanente*, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
- *poteri relativi a singoli affari*, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto; l'attribuzione di tali poteri è regolata dalla prassi della Società, oltre che dalle leggi che definiscono le forme di rappresentanza, in coerenza con le tipologie dei singoli atti da stipulare.

Procedure aziendali nelle aree a rischio

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

Controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da FATA è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni a livello di Società.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate.

Gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna, di FATA viene gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni.

Specifici presidi, anche di natura tecnica, escludono la possibilità di accesso al protocollo della Società in entrata e in uscita a soggetti non autorizzati e l'impossibilità di alterazione della protocollazione già effettuata.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (Art. 6 lett. b) richiede, quale ulteriore condizione per ottenere l'esimente della responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Si tratta, secondo lo spirito della norma e delle più recenti Linee Guida emanate da Confindustria, di un organo pluri-soggettivo definito "Organismo di Vigilanza" i cui componenti debbono possedere i requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione;
- onorabilità.

Tenuto conto delle peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si può in ogni caso avvalere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di altre funzioni interne o di collaboratori esterni che, di volta in volta, si rendessero necessari in considerazione della specificità dei compiti affidati.

4.2 Regolamento sulle modalità di nomina, cessazione e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Anche tenendo conto delle più recenti indicazioni inserite nelle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" emanate da Confindustria FATA ha conferito all'Organismo di Vigilanza le seguenti attribuzioni, regolandone il funzionamento nel modo di seguito descritto, fermo restando il potere-dovere dell'Organismo di Vigilanza stesso di regolare in via autonoma il proprio funzionamento e la propria attività anche eventualmente modificando quanto qui previsto.

Le scelte dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte delle istituzioni della Società, pena il venir meno del requisito essenziale dell'autonomia propria dell'Organismo medesimo.

4.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di FATA nella riunione del 23 febbraio 2007, ha conferito la qualifica di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 lett. B del Decreto, ad un organo plurisoggettivo (di seguito "**Organismo**"), composto dal Presidente del Collegio Sindacale, con funzioni di Presidente dell'Organismo, dal Responsabile *pro-tempore* degli Affari Legali di Fata e da un membro esterno indipendente, in quanto si ritiene che tale composizione possa risultare idonea a svolgere il tipo di attività richiesta. La sopra richiamata delibera è stata confermata in data 7 febbraio 2011.

4.4 Durata in carica

Il Presidente dell'Organismo resta in carica per tre anni, è rinnovabile una sola volta e rimane, in ogni caso, in carica fino alla nomina del suo successore. I membri dell'Organismo restano in carica tre anni, sono rinnovabili e restano in carica, in ogni caso, fino alla nomina del successore.

La cessazione dalla carica dei componenti potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di FATA per iscritto. Il Consiglio di Amministrazione assumerà le opportune deliberazioni a norma dello Statuto dell'Organismo.

4.5 Modalità di nomina, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione, al termine di ciascun incarico dell'Organismo, provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'Organismo, nonché gli altri requisiti citati nel presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti. Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, con le modalità previste dallo Statuto dell'Organismo, revocare il mandato ad uno (o a tutti) i membri dell'Organismo nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso o ancora negli altri casi previsti dallo Statuto dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvede senza indugio alla sua sostituzione. È fatto obbligo al Presidente dell'Organismo, ovvero al membro più anziano, di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo, può disporre la sospensione dalle funzioni di un membro dell'Organismo nei casi e con le modalità previsti dallo Statuto dell'Organismo.

4.6 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'Azienda corrispondano al Modello predisposto;
- verificare l'efficacia del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- presentare proposte per il mantenimento e l'aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo costantemente e tempestivamente agli eventuali mutamenti delle attività e alle modifiche della struttura aziendale, nonché alle eventuali modifiche legislative;
- presentare proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.

Pertanto, l'Organismo deve provvedere a:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività e/o della struttura aziendale, nonché alle eventuali modifiche legislative. A tal fine all'Organismo 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 al rischio di reato;
- effettuare periodicamente verifiche, sulla base di un programma annuale preventivamente stabilito, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello.
In particolare l'Organismo deve verificare che:
 - le procedure di controllo siano poste in essere e documentate in maniera corretta;
 - i principi etici siano rispettati;
 - verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni):
 - per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato;
 - per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzarne il costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole contrattuali standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, etc.);
 - per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- mettere a disposizione e aggiornare, sulla rete interna aziendale, le informazioni relative al Decreto ed al Modello.

L'Organismo deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili e può assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste senza restrizioni e senza necessità di consenso preventivo.

L'Organismo può avvalersi della collaborazione, oltre che di funzioni aziendali a ciò delegate, di consulenti esterni in possesso dei requisiti di professionalità ed affidabilità necessari per lo svolgimento delle attività di vigilanza e, qualora si renda necessario, può procedere all'audizione diretta dei Dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società.

L'Organismo deve essere, inoltre, dotato di adeguate risorse finanziarie, proposte dall'Organismo stesso, delle quali dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di FATA, in sede di formazione del budget aziendale, provvederà a stanziare i fondi relativi.

4.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal Modello nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali, l'Organismo dovrà essere informato, secondo le procedure e le tempistiche ivi contemplate, in merito ad ogni notizia rilevante ai fini dell'applicazione del Modello e del suo eventuale aggiornamento.

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

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati.

Inoltre deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo la seguente documentazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le eventuali modifiche apportate alle procure conferite, ovvero l'avvenuta attribuzione o revoca di nuove procure;
- i rapporti o le 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;
- le 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;
- i certificati rilasciati dall'anagrafe delle sanzioni amministrative di cui all'art. 80 del Decreto, dai quali si evinca che i consulenti o i *partners* (costituiti in forma societaria o associativa) siano stati assoggettati a sanzioni per i reati di cui al Decreto stesso.

La Direzione Risorse Umane di FATA riferisce annualmente all'Organismo (anche per dati riepilogativi) sulle specifiche iniziative di informazione e formazione sul Modello, adottate nei confronti del personale e sui contenuti delle stesse.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, non anonima, sulla casella di posta elettronica odv@fatagroup.it, appositamente dedicata e ad accesso protetto riservato al solo Organismo (art. 6, comma 2, lett. D del Decreto).

L'Organismo garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

4.8 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo riferisce periodicamente al Presidente ed all'Amministratore Delegato, nonché al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse.

Con particolare riferimento alla tipologia di *reporting*, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Presidente ed all'Amministratore Delegato in merito a qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei Dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso.

Periodicamente, l'Organismo presenta agli stessi organi societari il piano delle attività per il periodo successivo.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Organismo potrà inoltre chiedere alla Società di Revisione, in qualsiasi momento, informazioni in merito alle notizie rilevanti acquisite da questa nel corso della sua attività.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale e la diffusione del documento sono gestite dalla Direzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo e sono articolate sui livelli di seguito indicati:

- Personale Direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: corso di formazione iniziale circa i contenuti generali del Modello, l'istituzione dell'Organismo, le istruzioni per l'utilizzo dei canali predisposti per le segnalazioni a questo destinate. Occasionali email di aggiornamento.
- Altro personale: nota informativa interna. Occasionali email di aggiornamento.
- Neo Assunti: consegna del Codice Etico all'atto dell'assunzione e valutazione della sua collocazione in aree a rischio, per cui potrebbe rendersi necessaria una formazione specifica.

Informativa a collaboratori Esterni e Partners. FATA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra *partners* commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori, fornendo apposite informative sui principi, le politiche, le procedure e i testi delle clausole contrattuali che FATA ha adottato in applicazione del Modello.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 La funzione del sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello nonché ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società, è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle norme ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico (**Allegato 1**). Tale sistema disciplinare è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

6.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti ed agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello, e a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente.

Il complesso di infrazioni e sanzioni correlate è specificamente definito nella tabella riportata di seguito.

Il Modello, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, deve essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*".

Le menzionate sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti del personale dipendente rientrano tra quelle previste dal vigente "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e alla Installazione di Impianti", nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali norme speciali applicabili.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Per i collaboratori esterni, le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Quanto sopra, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

6.3 Le misure nei confronti dei Dirigenti

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei Dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi (di seguito "**C.C.N.L. Dirigenti**"), determina l'applicazione delle misure più idonee (da comminare a cura e/o con il supporto della Direzione Risorse Umane) in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. Dirigenti, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.4 Sistema Disciplinare – Quadro Sinottico

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal Modello in applicazione del Decreto, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, nonché del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso, secondo la tabella di seguito riportata.

INFRAZIONI	LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	DIRIGENTI
Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nei “Principi Generali di Controllo Interno” con riferimento all’Ambiente di Controllo.	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Inosservanza delle prescrizioni individuate nei “Principi Generali di Controllo Interno” con riferimento alla Valutazione dei rischi, Attività di controllo, Informazione e comunicazione e Monitoraggio.	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Inosservanza dei comportamenti prescritti nello Schema di Controllo Interno “Linee di condotta”	Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti negli SCI per negligenza e senza l’esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.	Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL

Omissione di comunicazione dovuta all'Organismo come indicata negli SCI.	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Comportamenti a rischio (così come elencati negli SCI dei processi operativi e strumentali) tenuti nei confronti dei funzionari P.A..	Richiamo verbale Ammonizione scritta Multe non superiori a tre ore della retribuzione base Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni	Idonee misure coerenti con il CCNL
Comportamento a rischio (così come elencati negli SCI dei processi operativi e strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel Decreto.	Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.	Multa non superiore a tre ore della retribuzione base. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL
Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni Licenziamento con preavviso Licenziamento senza preavviso	Idonee misure coerenti con il CCNL

6.5 Le misure nei confronti dei lavoratori autonomi/collaboratori

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo/collaboratore, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto, fatta salva la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.6 Le misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali / commerciali con FATA

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali / commerciali con FATA, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del contratto, fatta salva la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

6.7 Le misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo informa il Collegio Sindacale della Società, che assume le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

6.8 Le misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione che assume le iniziative ritenute più idonee.

6.9 Le misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione sia informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo, provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

6.10 Soggetti titolati a comminare i provvedimenti disciplinari

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e della Direzione Risorse Umane, responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate, su eventuale segnalazione dell'Organismo e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che FATA riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti gli esponenti aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

8. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello è soggetto alle seguenti tipologie di verifiche:

- Monitoraggio sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei responsabili delle aree societarie che vengono in contatto con le Pubbliche Amministrazioni (v. Scheda di Evidenza allegata sub **Allegato 4**). Tale sistema permette di confermare che:
 - è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le Pubbliche Amministrazioni nelle aree a rischio reato;
 - sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello, le deleghe ed i poteri di delega, i limiti di firma e non sono state poste in essere infrazioni o azioni non in linea con il Modello.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'Organismo che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- Verifiche delle procedure: l'effettivo funzionamento del Modello è verificato annualmente secondo le modalità stabilite dall'Organismo. Periodicamente è intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni compiute dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione. L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, è incluso nel rapporto periodico che l'Organismo predispose per il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo stabilisce quali modifiche del Modello sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di FATA.

È inoltre compito dell'Organismo:

- curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative alla compilazione omogenea e coerente delle Schede di Evidenza da parte dei responsabili delle aree a rischio. Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili e la validità di opportune clausole standard finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei collaboratori esterni e dei partner dei contenuti del Modello e del Codice Etico;
 - alla possibilità di FATA di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di *partners* o di collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni.