



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

***Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Parte
Generale***

Rev. 8	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di FINPIEMONTE PARTECIPAZIONI S.p.A. nella seduta del	29/05/2023
Rev.7	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di FINPIEMONTE PARTECIPAZIONI S.p.A. nella seduta del	18/12/2020
Rev. 6	Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di FINPIEMONTE PARTECIPAZIONI S.p.A. nella seduta del	19/02/2018

INDICE PREMESA.....	4
Definizioni.....	4
Principi Generali.....	5
Finalità del Modello.....	11
Struttura del Modello.....	11
Destinatari del Modello.....	12
SEZIONE PRIMA.....	13
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	13
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	13
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni.....	13
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.....	14
1.3 Le sanzioni previste.....	16
1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	17
SEZIONE SECONDA.....	18
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI FINPIEMONTE PARTECIPAZIONI S.p.A.....	18
1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
1.1 L'attività e la struttura organizzativa di Finpiemonte Partecipazioni.....	19
1.2 I principi ispiratori del Modello.....	20
1.2.1 Il sistema di governance.....	21
1.2.2 Il sistema dei poteri.....	21
1.2.3 Il sistema di controllo interno.....	22
1.3 Adozione del modello da parte delle Società del Gruppo.....	23
1.4 La costruzione del Modello.....	24
1.4.1 La Mappa delle Attività a Rischio.....	24
1.4.2 I Protocolli operativi e il Codice Etico.....	26
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	29
2.2 Nomina, cessazione e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	29
2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	31
2.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	33
2.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	35
2.6 Gestione della segnalazione degli illeciti (<i>Whistleblowing</i>).....	35
3. SISTEMA DISCIPLINARE.....	37
3.1 Le funzioni del sistema disciplinare.....	37
3.2 I destinatari del sistema disciplinare.....	37
3.3 Le sanzioni.....	38
3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente).....	39
3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente.....	41
3.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	42
3.3.4 Misure nei confronti dei Sindaci.....	43
3.3.5 Misure nei confronti dell' OdV.....	43
3.3.6 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi.....	43

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	44
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	46

PREMESSA

Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- “Attività a rischio” o “Attività sensibile”: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- “Destinatari”: gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- “Dipendenti” e “Personale”: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati;
- “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
- “PNA”: Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), con delibera n. 72/2013;
- “Processi sensibili”: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- “Reato”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 e successive leggi collegate;
- “RPC”: Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato ai sensi dell’art. 1 comma 7 L. 190/2012.
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- “Società” o “Finpiemonte Partecipazioni”: Finpiemonte Partecipazioni S.p.A.;
- “Soggetti apicali”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- “Soggetti Sottoposti all’Altrui Direzione”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Principi Generali

Finpiemonte Partecipazioni, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle Società controllate, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati in esso indicati ed i reati della stessa specie quando siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

In data 30 luglio 2008, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente al Codice Etico.

La Società si impegna a modificare e/o integrare il Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

In attuazione di quanto previsto, il Modello è stato aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 19/03/2012, in occasione della quale si è provveduto a:

- recepire le innovazioni legislative intervenute con l'introduzione di nuove fattispecie di reato, quali i delitti di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter, i delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis 1, i delitti in materia di violazioni del diritto d'autore di cui all'art. 25 *nonies*, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 25 *nonies*; adeguare il Modello in funzione delle modifiche nel frattempo intervenute nella struttura organizzativa e nei processi della Società;
- recepire le normative di interesse per la Società, con particolare riferimento al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE" applicabile alla Società in quanto organismo di diritto pubblico;

e delibera del 20/11/2013, in occasione della quale si è provveduto a:

- recepire le innovazioni legislative intervenute, con l'introduzione del reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter comma 1 *s-bis* e del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25-*duodecies*.

In data 30/1/2014, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aggiornare il Modello ed il Codice Etico, adeguandoli, per quanto necessario, al disposto di cui alla L. 190/2012, approvando altresì uno specifico Protocollo prevenzionale in materia "*allegato 4 – Adeguamento Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ai sensi della L. 190 del 6 novembre 2012*".

In data 15/02/2016, il modello è stato aggiornato alla luce delle innovazioni legislative intervenute, con l'introduzione dei cd. ecoreati e delle modifiche alle disposizioni in materia di reati societari, nonché con i

necessari adeguamenti in materia di prevenzione della corruzione e disciplina della trasparenza in ossequio alla determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015.

Il modello è stato ulteriormente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 11/12/2017 a seguito dell'introduzione del Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125 che modifica gli articoli del Codice Penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, all'introduzione del decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38 che introduce la fattispecie del reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis C.P.) all'art. 25-ter e la legge 29 ottobre 2016, n. 199 che introduce l'art. 603 bis di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Con delibera del 19/02/2018 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dell'aggiornamento del Modello, a seguito del recepimento delle seguenti fattispecie di reato:

- Legge 161 del 17.10.2017 riguardante *“Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”*, che modifica l'art. 25 duodecies introducendo i reati di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 286/1998;
- Legge 167 del 20/11/2017 c.d. *“Legge europea 2017”*, il cui art. 5 dispone l'introduzione all'art. 25terdecies *“Razzismo e xenofobia”* dei reati previsti dall'articolo 3, comma 3, della legge 13 ottobre 1975, n. 654;
- Legge 179 del 30/11/2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* c.d. *Whistleblowing* il cui art. 2 riforma l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2quater.

Nel corso del 2020, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della necessità di aggiornare il Modello, a seguito delle seguenti modifiche normative che hanno inciso, ampliandolo, il catalogo dei reati:

- Legge n. 3/2019, recante *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*, intervenuta sulla disciplina della responsabilità da reato degli enti introducendo il delitto di *‘Traffico di Influenze Illecite’*.
- legge n.39 del 17.05.2019, con cui è stato introdotto l'Art. 25 quaterdecies *“Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.*
- L'art. 39, comma 2, d.l. n. 124 del 2019, convertito in legge n. 157 del 2019, ha introdotto nel d.lgs. n. 231 del 2001 il nuovo art. 25-*quinquiesdecies* in forza del quale alcuni reati tributari comportano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e determinano l'applicazione di sanzioni pecuniarie;

- Art. 1 del D.L. 21.9.2019, n. 105, convertito in L. n. 133 del 18.11.2019 *“Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”*.

In data 15 luglio 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 75 del 14 luglio 2020 *“Attuazione della direttiva Ue 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”* (cd. Direttiva PIF) che, tra le varie novità, ha ampliato il catalogo dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

I nuovi reati inseriti nel catalogo 231 sono i seguenti:

I. All’art. 24 del D.Lgs. 231/01

- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- in relazione a tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui all’art. 24 del D.Lgs. 231/2001 la responsabilità è allargata anche ai casi che vedono danneggiati non solo lo Stato e gli enti pubblici italiani, ma anche l’Unione Europea. II. All’art. 25 del D.Lgs. 231/01
- Peculato (art. 314 comma 1 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- Abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione Europea.

III. All’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01

- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro;
- Compensazione indebita (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) se la frode iva ha carattere transazionale e l'evasione non è inferiore a 10 milioni di euro.

Da ultimo, nel 2023 l’ente ha provveduto ad adeguare il Modello in considerazione delle ulteriori modifiche normative nel frattempo intercorse.

In particolare, le modifiche normative di interesse hanno riguardato:

- l’introduzione, ad opera del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di un nuovo art. **25-sexiesdecies** nel decreto, che punisce i reati di contrabbando. Il decreto legislativo, 14 luglio 2020, n. 75, ha esteso infatti la responsabilità degli enti ai reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, facendo un generico richiamo ai “reati” ivi previsti. Peraltro, mentre il D.Lgs. 8/2016 aveva depenalizzato (anche) gli illeciti doganali puniti sono con la multa o solo con l’ammenda, il nuovo D.lgs. 75/2020 ha comportato

la reviviscenza dei reati che erano divenuti oggetto di abolizione nel caso in cui l'ammontare dei diritti di confine dovuti sia superiore a diecimila euro. Allo stato costituiscono pertanto reati presupposto della responsabilità degli enti sia i delitti puniti con la pena detentiva (articolo 291-bis, Contrabbando di tabacchi lavorati esteri, articolo 291-quater, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, e articolo 295, Contrabbando aggravato) sia i delitti e le contravvenzioni puniti con sola pena pecuniaria (multa o ammenda), qualora i diritti di confine oggetto di evasione superino i 10.000 euro.

Si tratta in particolare dei seguenti reati del Testo Unico Doganale:

- o Articolo 282 (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali)
- o Articolo 283 (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine)
- o Articolo 284 (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci)
- o Articolo 285 (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea)
- o Articolo 286 (Contrabbando nelle zone extra-doga)
- o Articolo 287 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali)
- o Articolo 288 (Contrabbando nei depositi doganali)
- o Articolo 289 (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione)
- o Articolo 290 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti).
- o Articolo 291 (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea)
- o Articolo 291-bis (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
- o Articolo 291-ter (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
- o Articolo 291-quater (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)
- o Articolo 292 (Altri casi di contrabbando)
- o Articolo 294 (Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato)
- o Contravvenzioni del Titolo VII Capo II (es. art. 302 e ss.), nei limiti in cui siano ancora punibili.

- La previsione di un nuovo articolo **25-octies.1** rubricato "**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**". L'articolo 3 del Decreto Legislativo 184/2021, attuativo della Direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha infatti esteso la punibilità delle persone giuridiche anche nel caso di reati in materia di strumenti di pagamento "elettronico", quali l'art. 493-ter c.p.

(Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento), il nuovo art. 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti), ed il delitto di frode informatica di cui all'art. 640-ter c.p., nella (nuova) ipotesi aggravata del fatto che "produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale". Inoltre, il nuovo secondo comma dell'art. 25 octies.1 stabilisce la responsabilità dell'ente - salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente - per "ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti".

- L'inserimento di nuovi reati presupposto di cui agli artt. **25-septiesdecies** ("Delitti contro il patrimonio culturale") e l'art. **25-duodevicies** ("Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici), nell'ambito della più ampia riforma operata dalla legge 9 marzo 2022, n. 22, entrata in vigore il 23 marzo 2022, che ha introdotto all'interno del Codice penale alcuni delitti aventi ad oggetto i "beni culturali", prevedendo al contempo la responsabilità degli enti nell'ipotesi in cui risultino appunto commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. In tal senso, nella prospettiva di maggior tutela dei beni culturali già tracciata dalla Convenzione di Nicosia del 19 maggio 2017, il legislatore ha quindi inserito, nel libro II del Codice penale, il titolo VIII-bis, rubricato "Dei delitti contro il patrimonio culturale", composto da ben 17 nuovi articoli (da 518-bis a 518-undevicies).

L'art. **25-septiesdecies** richiama i reati di furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.); importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Nell'art. **25-duodevicies** sono, invece, richiamati i reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.); - L'introduzione, dopo la lettera s-bis), di una nuova **lettera "s-ter)" dell'art. 25-ter** del d.lgs. n. 231/2001, che prevede, a carico dell'ente, una sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote in relazione al delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121. In tal senso, l'art. 55 del d.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 ha previsto in tal modo anche una responsabilità da reato dell'ente contestualmente all'introduzione del delitto di cui all'art. 54 dello stesso decreto, riguardante per l'appunto le false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato

preliminare necessario per procedere alla fusione transfrontaliera nei casi previsti dall'art. 29 dello stesso provvedimento.

- Alle modifiche normative direttamente concernenti il d.lgs. n.231/2001 si affiancano inoltre diversi interventi che hanno invece esteso il catalogo dei reati presupposto *in modo indiretto*, ovvero attraverso una ridefinizione delle norme penali richiamate.

i) In particolare, l'art. 2 del **D.L. 25 febbraio 2022, n. 13**, recante "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha introdotto alcune modifiche di segno estensivo agli artt. 316-bis, 316-ter e 640-bis del codice penale, al fine di rafforzare - al diffondersi di notizie relative ad operazioni illecite in tema di "superbonus" - il generale contrasto alle frodi in materia di erogazioni pubbliche

- nell'articolo 316-bis c.p., l'espressione «a danno dello Stato» prima utilizzata in rubrica è stata sostituita con «di erogazioni pubbliche», mentre al primo comma è stata introdotta la dicitura «finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità»;

- nell'articolo 316-ter c.p., l'espressione «a danno dello Stato» prima utilizzata in rubrica è stata sostituita con «pubbliche», mentre al primo comma dopo la parola «contributi» è stata inserita la parola «sovvenzioni»;

- allo stesso modo, nell'articolo 640-bis, è stata ugualmente inserita la parola «sovvenzioni» dopo la parola: «contributi».

ii) la **Legge n. 238 del 23 dicembre 2021** (c.d. Legge Europea) – entrata in vigore in data 1° febbraio 2022 e recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, ha poi apportato a sua volta modifiche a reati rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, intervenendo in particolare:

- su alcuni delitti informatici richiamati dall' 24-bis D.Lgs. 231/2001.

Sono state infatti "riviste" le fattispecie sottese ai reati di: i) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); ii) detenzione, diffusione e installazione abusiva diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.) e di iii) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.) con contestuale modifica della stessa rubrica delle norme;

- sui reati di market abuse richiamati dall' 25-sexies D.Lgs. 231/2001, ed in particolare sul reato di cui all'art. 184 TUF (ora rubricato "*abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate*") con conseguente rilevanza penale anche della condotta induttiva tenuta dal c.d. *insider* secondario. La legge europea è inoltre intervenuta sulla materia ridefinendo il novero degli strumenti finanziari oggetto delle fattispecie di cui agli artt.184 e 185 TUF, ora più analiticamente elencati dall'art.182.

iii) Con la modifica attuata dal **D.lgs. 8 novembre 2021, n.195**, che ha recepito la direttiva UE n. 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale, la responsabilità da reato degli enti è stata indirettamente estesa anche alle condotte di ricettazione, riciclaggio, reimpiego e autoriciclaggio aventi ad oggetto beni provenienti da delitti colposi o da contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi.

Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, Finpiemonte Partecipazioni si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se Finpiemonte Partecipazioni non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Finpiemonte Partecipazioni e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Struttura del Modello

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;

- Sezione seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- Il Codice Etico (Allegato 1)
- Il Catalogo dei reati per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2)
- I protocolli operativi (Allegato 3)

Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività di Finpiemonte Partecipazioni considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti degli Organi Sociali;
- i Dipendenti;
- consulenti esterni che collaborano all'attività dell'Ente.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa. Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*”.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle Società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della Società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla Società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla Società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla Società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a. *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti Soggetti apicali);
- b. *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti Sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla L. 146/2006 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- delitti informatici, richiamati dall'art. 24 bis del Decreto;
- delitti in materia di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24 ter del Decreto;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 bis del Decreto;
- delitti contro l'industria ed il commercio, richiamati dall'art. 25 bis 1 del Decreto;

- reati societari, richiamati dall'art. 25 ter del Decreto;
- delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25 quater del Decreto;
- reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamato dall'art. 25 quater.1 del Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25 quinquies del Decreto;
- reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse), richiamati dall'art. 25 sexies del Decreto;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25 septies del Decreto;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25 octies del Decreto;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti, richiamati dall'art. 25 octies.1 del Decreto;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25 novies del Decreto;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25 decies del Decreto;
- reati in materia di tutela penale dell'ambiente, richiamati dall'art. 25 undecies del Decreto;
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25 duodecies del Decreto;
- reati in materia di razzismo e xenofobia richiamati dall'art. 25 terdecies del Decreto;
- reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo; esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25 quaterdecies del Decreto;
- reati aventi carattere transnazionale, previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146;
- reati tributari, richiamati dall'art. 25 quinquiesdecies;
- reati di contrabbando, richiamati dall'art. 25-sexiesdecies;
- reati contro il patrimonio culturale, richiamati dagli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies.

L'elenco completo dei reati rilevanti ai fini del Decreto e le relative sanzioni costituisce allegato al presente Modello.

A seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012 e dei relativi provvedimenti attuativi, Finpiemonte Partecipazioni in linea con quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), ha proceduto all'integrazione del presente modello, estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.Lgs.231/2001 ma anche a tutti quei reati considerati nella Legge n.190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta.

1.3 Le sanzioni previste

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare¹) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:
 - risarcito il danno o lo abbia riparato;
 - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Confisca del prezzo o del profitto del reato: consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
- Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

¹ Il D.Lgs. 9 luglio 2004 n. 197 ha inserito nel T.U.B. la nuova Sezione V-bis (Responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato), che contiene un solo articolo (97-bis) che vieta l'applicazione, in via cautelare, delle sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione/revoca delle autorizzazioni e del commissariamento giudiziale ex art 15 D.Lgs. 231/2001. Stessa soluzione viene operata dal D.Lgs. 197/2004 per il T.U.F., che viene novellato con l'aggiunta di un nuovo art 60-bis (Responsabilità delle SIM, delle SGR e delle SICAV per illecito amministrativo dipendente da reato).

1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni. Infatti, ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

L'ultimo requisito avente efficacia scriminante/esimente è stato introdotto dalla Legge n. 179/2017, che ha novellato l'art. 6 del Decreto, introducendo, con il 2 bis, l'obbligo che il Modello Organizzativo deve prevedere:

- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nell'ambito del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI FINPIEMONTE PARTECIPAZIONI S.p.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 L'attività e la struttura organizzativa di Finpiemonte Partecipazioni

Finpiemonte Partecipazioni è una Società per azioni mista a prevalente capitale della Regione Piemonte, costituita in attuazione della Legge della Regione Piemonte n. 17 del 27 luglio 2007 ed operativa dal 1° agosto 2007.

A norma dell'art. 5 dello Statuto, comma 2: *“La Società ha per oggetto l'esercizio, non nei confronti del pubblico, delle seguenti attività:*

- *assunzione, detenzione e gestione di partecipazioni, rappresentate o meno da titoli, in Società o altri enti già costituiti o da costituire, anche in collaborazione con altri soggetti, pubblici o privati;*
- *attività finanziaria in genere;*
- *amministrazione e gestione di titoli tipici ed atipici;*
- *prestazione di servizi finanziari, amministrativi, contabili, tecnici e commerciali prevalentemente a favore dei soci ed altresì delle Società partecipate, oltre che della Società Finpiemonte S.p.A. nell'ambito di apposita convenzione di coordinamento dei servizi;*
- *attività amministrative, tecniche e finanziarie per la valorizzazione reddituale e patrimoniale delle Società partecipate e gestite, anche ai fini di una loro eventuale dismissione o liquidazione”.*

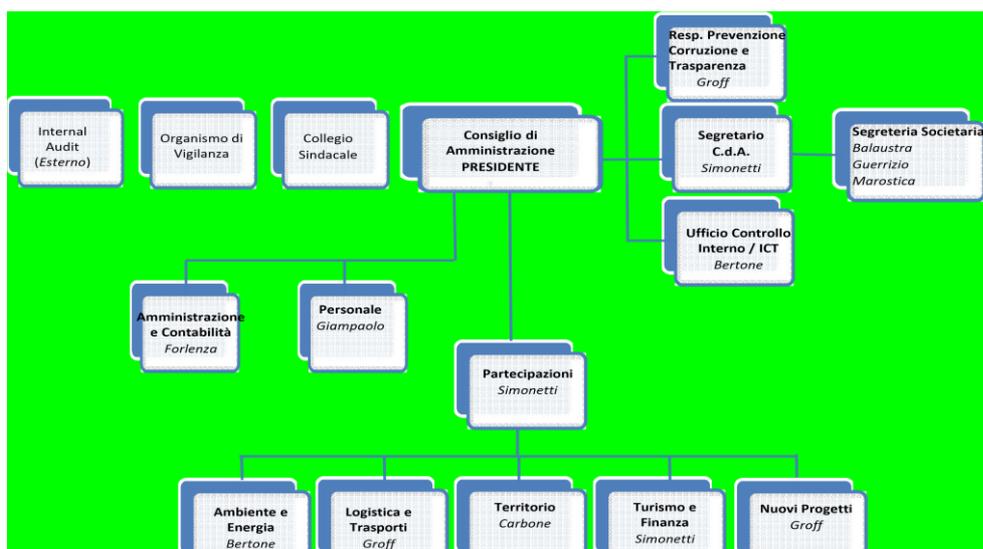
Finpiemonte Partecipazioni opera prevalentemente come una *holding*, intervenendo lungo tutto il ciclo di vita delle Società partecipate, dalla fase di avvio a quella di consolidamento, affiancandole e sostenendole nelle fasi di investimento e, più in generale, nei processi di sviluppo.

Precisamente, la Società agisce con il duplice ruolo di *holding* di partecipazione e di finanziaria di investimento, promuovendo e gestendo interventi di sviluppo in aree territoriali ed in settori produttivi coerenti con le indicazioni strategiche contenute nel documento di programmazione economico-finanziaria regionale:

- assumendo partecipazioni nel capitale di rischio delle imprese;
- fornendo assistenza tecnica, finanziaria e organizzativa alle imprese di cui si detengono partecipazioni;
- utilizzando strumenti finanziari innovativi.

Il modello prevalentemente usato da Finpiemonte Partecipazioni per lo sviluppo dell'attività è la costituzione di Società operative mirate alla realizzazione di specifici interventi, a cui partecipa, con partner pubblici e privati, e fornisce sostegno sia finanziario sia tramite apporto di esperienze tecniche ed organizzative per tutta la durata della fase di start-up e della promozione dei progetti.

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale in vigore, illustrante gli ambiti di competenza di ciascuna Funzione o Area Operativa.



La funzione di Internal Audit è gestita in *outsourcing*.

L'affidamento in *outsourcing* delle attività è formalizzato attraverso la stipula di specifici contratti che prevedono:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate e i poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo della Società;
- l'obbligo dell'*outsourcer* di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti;
- l'obbligo di Finpiemonte Partecipazioni di verificare l'adeguatezza delle attività prestate dall'*outsourcer*;
- la facoltà per Finpiemonte Partecipazioni di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'*outsourcer*: (i) delle norme legislative che possano comportare sanzioni a carico del committente (ii) dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto dei principi contenuti del Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Finpiemonte Partecipazioni nonché del Codice Etico di Gruppo. È inoltre prevista la facoltà per Finpiemonte Partecipazioni di risolvere il contratto in caso di reiterata ed ingiustificata interruzione della fornitura dei servizi da parte dell'*outsourcer*.

1.2 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle prassi, delle indicazioni contenute nelle *"Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo"* (redatte da Confindustria ed approvate nella loro versione definitiva in data 6 febbraio 2002, e successivamente integrate in data 24 maggio 2004, in data 31 marzo 2008, luglio 2014 e giugno 2021), nonché degli interventi giurisprudenziali più rilevanti.

Per ciò che attiene la regolamentazione interna si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in Finpiemonte Partecipazioni.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance;
- Sistema dei poteri;
- Sistema di controllo interno;
- Regolamenti interni e procedure;
- Codice Etico.

1.2.1 Il sistema di governance

La struttura di governance di Finpiemonte Partecipazioni - fondata sul modello di amministrazione e controllo tradizionale - si compone, oltre alle Funzioni di Controllo precedentemente richiamate (Internal Audit), dei seguenti organi:

- Assemblea degli Azionisti;
- Collegio Sindacale;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Responsabile Anticorruzione e Trasparenza;
- Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete la funzione di supervisione strategica dell'impresa così come la funzione di controllo dell'impresa è affidata al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è l'organo cui compete la verifica del corretto funzionamento e aggiornamento del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

1.2.2 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri di Finpiemonte Partecipazioni, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione e le procure notarili, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, attribuzione di ruoli e responsabilità, separazione delle attività operative e di controllo, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Il sistema dei poteri esistente è quindi ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto (sia con vere e proprie procure, sia anche solo con deleghe interne) poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza è stato quello di centralizzare i poteri in capo al Consiglio di Amministrazione. Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, compreso il Presidente. Il Presidente cura che l'assetto organizzativo amministrativo e contabile sia adeguato alla natura ed alle dimensioni della Società e riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, almeno ogni sei mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla Società.

Il Presidente, ai sensi dello Statuto, è il legale rappresentante della Società e, in forza di delega del Consiglio di Amministrazione, cura i rapporti istituzionali con gli enti pubblici e la Pubblica Amministrazione, rappresenta la Società in ogni genere di giudizio, gestisce le comunicazioni esterne e i rapporti con i media e conferisce incarichi di consulenza nei limiti di soglie definite, fornendo informativa trimestrale al Consiglio di Amministrazione.

Sono costituiti due Procuratori:

Con atto notarile l'Ente ha costituito 3 procuratori.

Sig.ra Balastra (Segreteria) ha la procura a:

- provvedere alla disposizione di giroconti/girofondi nel limite di euro 500.000,00 con rendicontazione trimestrale al Consiglio di Amministrazione per le operazioni che avvengono tra conti correnti intestati alla stessa Finpiemonte Partecipazioni Spa e che riguardano spostamenti di liquidità;
- provvedere alle spese obbligatorie, quali il pagamento degli emolumenti ai consulenti, le utenze, canoni di locazione;
- provvedere alle spese relative alla gestione ordinaria della Società, non rientranti tra quelle previste nel comma precedente, nel limite di euro 40.000,00 (quarantamila virgola zero zero) per ciascuna spesa.

La dott.ssa Giampaolo (Personale) ha la procura a provvedere alle spese relative al pagamento degli emolumenti al personale, agli amministratori e membri dell'organismo di vigilanza per i quali è richiesta emissione di cedolino, premi assicurativi, oneri previdenziali, fiscali e welfare facendo luogo ai connessi adempimenti e senza limiti di importo.

Nel caso di assenza e/o impossibilità dei due procuratori, L'Ente ha costituito procuratrice per le medesime attività la dott.ssa Forlenza (Amministrazione e Contabilità).

1.2.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Finpiemonte Partecipazioni è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, policy, regolamenti, procedure ed istruzioni operative che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso

la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede:

- Controlli di linea: diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, effettuati dalle stesse funzioni ed incorporati nelle procedure aziendali
- Controlli di terzo livello: esercitati dalla Funzione Internal Audit, sono finalizzati alla valutazione periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Il sistema dei controlli interni di Finpiemonte Partecipazioni è delineato da un articolato set documentale che permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal d.lgs. 231/2001.

Ai documenti di *governance* adottati dalla Società e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Organigramma Societario, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della Società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli. Tali norme sono state formalizzate attraverso Regolamenti interni che costituiscono parte integrante del presente Modello.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

1.3 Adozione del modello da parte delle Società del Gruppo

Finpiemonte Partecipazioni invita tutte le Società del Gruppo ad adottare ed efficacemente attuino un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, conformemente a quanto attuato dalla Capogruppo.

A tal fine Finpiemonte Partecipazioni opererà affinché le norme e le procedure di salvaguardia previste dal presente Modello possano costituire un punto di riferimento per le Società del Gruppo, che dovranno dotarsi di un analogo strumento, con l'obiettivo di uniformare il sistema di regole di comportamento a quello adottato dalla Capogruppo.

1.4 La costruzione del Modello

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della mutata struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.2, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dall'esperienza maturata nell'adozione e attuazione del precedente Modello, nonché dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle Società italiane in ordine ai modelli.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, e all'adozione di specifici **protocolli operativi**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie, secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza**, espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** applicato in caso di violazioni del Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa **formazione** del personale e di **aggiornamento** del Modello stesso. In ossequio all'art. 6, comma 2 bis, del Decreto si è istituito un canale di segnalazione specifico per l'eventuale attività di Whistleblowing fornendo adeguata formazione a tutti i dipendenti, nonché informativa ai soggetti esterni, mediante pubblicazione del relativo link sul sito aziendale.

1.4.1 La Mappa delle Attività a Rischio

La mappatura delle attività a rischio ha preso avvio dall'analisi della documentazione rilevante disponibile e, segnatamente:

- Modello Organizzativo e Codice Etico precedentemente adottati
- Organigramma

- Sistema di poteri e deleghe interne
- Protocolli operativi esistenti
- Regolamenti interni

L'analisi della documentazione raccolta ha permesso una prima individuazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali ed una preliminare identificazione delle Funzioni (o Unità Operative) responsabili.

Sulla scorta di tale documentazione ed a completamento, si sono effettuate interviste mirate ai referenti di Funzione coinvolti nelle attività operative, al fine di individuare con puntualità il profilo di rischio ravvisabile nelle diverse attività. Si è pure di volta in volta richiesto agli intervistati di esplicitare le modalità operative consuetudinarie che, sebbene non formalizzate in apposite regole scritte, fossero dai medesimi Referenti percepite come valido presidio avverso la perpetrazione di illeciti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento denominato “**Documento risk assessment e gap analysis**” dove sono, tra le altre, indicate le ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio e che è stato inoltre condiviso con le singole Funzioni intervistate, allo scopo anche di consentire un'ulteriore sensibilizzazione dei Responsabili di Funzione sui rischi inerenti le attività cui sono preposti, nonché sull'importanza dell'implementazione del Modello.

Tale Mappa rimane a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per le attività infra descritte.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

In ragione dell'attività attualmente svolta, degli specifici ambiti operativi e delle strutture operative di Finpiemonte Partecipazioni, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- i reati societari (art. 25-ter);
- i reati in materia di riciclaggio (art. 25-octies) e terrorismo (art. 25-quater) ed i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) – anche potenzialmente transnazionali;
- salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i reati informatici (art. 24-bis), i reati contro la libertà individuale (art. 25-quinquies)
- gli illeciti relativi ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies), ancorché il rischio di commissione dei suddetti reati nell'interesse o vantaggio di Finpiemonte Partecipazioni appare alquanto remoto;
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

- i reati tributari (art. 25- *quinqüesdecies*).

In merito agli altri reati, la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare, sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione degli investimenti
- Gestione dei rapporti infragruppo
- Contabilità e bilancio
- Approvvigionamento beni e servizi
- Gestione flussi monetari e finanziari
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Gestione dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali
- Gestione del contenzioso e accordi transattivi
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Sistemi Informativi
- Gestione della corrispondenza

Con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno infine rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte in outsourcing su specifico e formale incarico di Finpiemonte Partecipazioni – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull'efficacia del Modello e delle specifiche procedure e protocolli adottate dalle singole Società terze coinvolte, dall'altro lato, attraverso la vigilanza da parte di Finpiemonte Partecipazioni che, nelle attività espletate dall'outsourcer, dette procedure vengano rispettate quanto all'ambito di applicazione direttamente riferibile all'attività di Finpiemonte Partecipazioni.

1.4.2 I Protocolli operativi e il Codice Etico

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici protocolli operativi**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (Allegato 3).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo operativo, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nel dettaglio, per ciascuna area “a rischio” è stato creato un protocollo in cui si rilevano:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell’attività;
- descrizione sintetica delle attività;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza;
- diffusione e manutenzione del protocollo.

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del decreto.

I protocolli sono stati sottoposti all’esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l’attività nell’ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il **Codice Etico** (riportato in Allegato 1), a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D. Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all’interno e all’esterno di Finpiemonte Partecipazioni. In particolare, Finpiemonte Partecipazioni si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;

- mantenere nei rapporti con soci, creditori e fornitori e terzi in genere un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico anche se gli scopi che i documenti intendono perseguire sono differenti. Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di “deontologia aziendale” sui quali si intende richiamare l’attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio di Finpiemonte Partecipazioni possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare e, pertanto, riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non sono direttamente coinvolti in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo amministrativo è ascrivibile la responsabilità ultima del funzionamento del Modello; - è dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle linee guida dell'associazione di categoria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

2.2 Nomina, cessazione e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è competenza del Consiglio di Amministrazione il quale ritiene che la soluzione che meglio si adatta a Finpiemonte Partecipazioni, rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia quella di conferire le

attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un **organismo collegiale** composto da tre membri esperti, individuati in professionisti esperti in materie connesse alla disciplina prevista D.Lgs. 231/01, che assicurino la necessaria competenza e al tempo stesso rafforzino il carattere di autonomia e di indipendenza propri di tale ufficio.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto per non più di due mandati. L'OdV dura in carica quanto il Consiglio di Amministrazione e, se cessato, svolge le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, è ineleggibile come membro dell'OdV e se nominato, decade dall'incarico, colui che:

- sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria;
- sia soggetto a condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati-presupposto;
- sia soggetto a sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- sia legato a vincoli di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione di tale incarico sarà dovuta alle seguenti cause:

- scadenza del termine;
- rinuncia formalizzata mediante comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- decadenza dall'incarico o decesso;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento, per giusta causa, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- per il venir meno dei requisiti autonomia, indipendenza, professionalità di cui al paragrafo successivo;
- per inabilitazione, ovvero grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che determini un pregiudizio/impedimento al regolare svolgimento delle attività demandate all'Organismo;
- a seguito di sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero di procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- a seguito di sentenza di condanna passata in giudicato del componente dell'Organo per uno dei Reati previsti dal Decreto;

- a seguito di sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico.

L'OdV si è dotato di apposito regolamento che, oltre a prevedere ruoli, compiti, poteri e doveri dell'Organismo, definisce, tra l'altro, specifiche regole in merito al suo funzionamento.

2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

a. **Vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
- attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
- effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, avvalendosi della collaborazione della Funzione di Internal Audit;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello, avvalendosi anche della collaborazione della Funzione di Internal Audit;
- promuovere incontri annuali con il Collegio Sindacale;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
- raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- valutare le segnalazioni di condotte illecite ricevute ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto;

- segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da Finpiemonte Partecipazioni.

b. **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare, dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;
- segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente del supporto di alcune strutture aziendali ed in particolare della Funzione Internal Audit, dotata di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari.

Relativamente, infine, alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Organismo può avvalersi anche della collaborazione di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore

di Lavoro e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal D. Lgs. n. 81/2008.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

L'OdV di Finpiemonte Partecipazioni potrà altresì confrontarsi e scambiare informazioni con gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate, qualora istituiti, al fine di conseguire una visione complessiva dell'efficienza del sistema dei controlli e del monitoraggio dei rischi reato, ferma restando l'esclusiva competenza dell'OdV di Finpiemonte Partecipazioni e degli altri OdV a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli delle relative Società.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi dal Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

a. **Flussi informativi periodici:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli operativi e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

b. **Segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società

nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, il Vertice Aziendale deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Inoltre, devono essere trasmessi all'OdV gli eventuali rapporti predisposti dalla Funzione Internal Audit nell'ambito delle rispettive attività di controllo sull'operatività di Finpiemonte Partecipazioni, dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso gli indirizzi e-mail odv@finpiemontepartecipazioni.it. Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta Finpiemonte Partecipazioni S.p.A. – Organismo di Vigilanza, Corso Marconi 10, 10125 Torino.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*. L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, con periodicità semestrale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano delle verifiche predisposto per il semestre successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente, affinché provveda senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

2.6 Gestione della segnalazione degli illeciti (*Whistleblowing*)

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, al fine di prevedere la tutela dei soggetti che segnalino un fatto illecito del quale sia venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per "whistleblowing" si intende, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/01, qualsiasi segnalazione circostanziata riguardante sospette condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società. Oggetto della

segnalazione può dunque essere uno qualunque dei reati indicati nella parte speciale del seguente Modello. Destinatari della norma sono i soggetti indicati all'art. 5, comma 1, lett. a) e cioè: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti c.d. apicali); b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti c.d. sottoposti).

Al fine di consentire dette segnalazioni, la norma prevede l'istituzione di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle operazioni di gestione della segnalazione, dei quali almeno uno con modalità informatiche. Le specifiche regole e modalità volte a garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante sono indicate dettagliatamente nell'apposita procedura adottata dalla Società.

Destinatario delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza.

La Società ha introdotto una apposita procedura che individua le modalità per la segnalazione ad opera del dipendente di illeciti riscontrati nello svolgimento dell'attività lavorativa e per la gestione di tali segnalazioni secondo obiettivi di tutela del segnalante.

Le segnalazioni possono essere inviate a questo secondo due modalità:

- la segnalazione va prodotta sull'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti", allegato alla procedura e reperibile nella cartella di rete aziendale, ed inviato all'Organismo di Vigilanza agli indirizzi odv@finpiemontepartecipazioni.it o whistleblowing@finpiemontepartecipazioni.it;
- servizio postale (anche posta interna); in tal caso, ai fini di garantire la riservatezza del segnalante occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa che all'esterno rechi il seguente indirizzo "Organismo di Vigilanza" e a lato la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

Sempre a tutela della riservatezza del segnalante, è prevista inoltre l'applicabilità del sistema disciplinare di cui al presente Modello anche nei confronti di chi viola le misure a tal fine preposte.

È vietato qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. L'art. 6, al comma 3-quater, stabilisce poi che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 cc., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, infine, è applicabile anche a coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.1 Le funzioni del sistema disciplinare

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Finpiemonte Partecipazioni ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica e contrattualistica ed i principi e le esigenze del Modello.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà quindi luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

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

3.2 I destinatari del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge, infatti, a tutti i Destinatari, e precisamente:

- al personale dipendente;
- ai dirigenti;
- agli Amministratori e ai Sindaci;
- all'OdV;
- ai soggetti terzi.

3.3 Le sanzioni

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Finpiemonte Partecipazioni in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico del dipendente.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli operativi ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli operativi ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico; l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la Società al rischio di sanzioni per la commissione/ il tentativo di commissione di un Reato:

- la semplice esposizione della Società a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;

- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;
- la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. L'omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico).

3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza – nel pieno rispetto, comunque, di quanto contemplato a riguardo nei contratti di lavoro, a tutela dei diritti del lavoratore – da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello e/o dal Codice Etico.

b) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o dal Codice Etico o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e/o dal Codice Etico e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e/o de Codice Etico e relative a situazioni non particolarmente a rischio. Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello e/o dal Codice Etico.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello e/o del Codice Etico.
- gravi violazioni procedurali del Modello e/o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;

- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e/o del Codice Etico e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da

altri appartenenti al personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione da parte degli Amministratori, le misure applicabili sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti, direttamente o indirettamente, connesso alla violazione in concreto accertata; revoca della carica.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta a:

- per la censura e la revoca delle deleghe all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la revoca della carica all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo, l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei

termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata. La misura della revoca dalla carica sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

3.3.4 Misure nei confronti dei Sindaci

All'atto dell'avvenuta conoscenza dell'integrazione di rilevanti violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, si dovranno applicare le seguenti misure:

- a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- b) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c., che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la possibilità per la Società di promuovere, ex art. 2407 cc. 3, l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

3.3.5 Misure nei confronti dell' OdV

Nei casi in cui l'OdV, per negligenza o imperizia, non abbia individuato e, conseguentemente, non abbia sollecitato la rimozione di procedure che hanno portato alla violazione del Modello o, addirittura, alla commissione di reati, il CdA dovrà darne tempestiva comunicazione al Collegio Sindacale.

Il CdA esperito il relativo procedimento di accertamento potrà prendere gli opportuni provvedimenti compresa la possibilità di revocare uno o tutti i membri dell'OdV.

3.3.6 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

La violazione da parte di soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (penali, risoluzione del contratto).

Resta ovviamente salva, a favore della Società, la prerogativa di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito Finpiemonte Partecipazioni ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte del Presidente ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e a tutto il personale responsabile delle funzioni gestite in outsourcing, con conseguente impegno da parte di questi ultimi di rendere edotto tutto il personale in forze che opererà direttamente per la Società, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- le Società controllate siano informate in ordine all'adozione del presente Modello e al contenuto dello stesso tramite comunicazione formale da parte del Presidente;
- siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e *partners* commerciali, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da Finpiemonte Partecipazioni - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di Finpiemonte Partecipazioni che il loro comportamento sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A tal fine Finpiemonte Partecipazioni inserisce nei contratti con le terze parti una clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 c.c.

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

L'attività di formazione è prevista con cadenza annuale, ed il contenuto di tali sessioni formative è finalizzato a richiamare la corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa, richiamando le corrette procedure da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo e dei protocolli operativi, e le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi dei partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" comprensivo di Codice Etico e protocolli operativi, ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Oltre ad una formazione di base in materia di 231 per tutti i dipendenti, sarà erogata una formazione più specifica ad alcune tipologie di dipendenti che sarà caratterizzata da un maggior grado di approfondimento correlato al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività a rischio di commissione di taluno dei reati presupposto.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega al Presidente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo al Presidente di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.