



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

**F.I.L. FORMAZIONE INNOVAZIONE LAVORO S.R.L. –
SOCIO UNICO**

Aggiornamento adottato con determinazione
dell'Amministratore Unico del 29 gennaio 2025

INDICE

Premessa	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	4
1.2 I “Reati presupposto”	5
1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa	7
2. SANZIONI APPLICABILI	8
3. IL MODELLO ADOTTATO DA F.I.L. S.R.L.	8
3.1 Storia, organizzazione e realtà operativa di F.I.L. S.r.l.	8
3.2 La missione di F.I.L. S.r.l.	10
3.3 Motivazioni di F.I.L. S.r.l. nell’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
3.4 Finalità del Modello Organizzativo	11
3.5 Costruzione e struttura del Modello	12
3.5.1 Identificazione delle attività a rischio	12
3.5.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive	13
3.5.3 Struttura del Modello	13
3.5.4. Sistema di poteri e procure	15
4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	15
5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	16
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	16
6.1 L’Organismo di Vigilanza di F.I.L. S.r.l.	16
6.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	16

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari	18
6.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
7. IL WHISTLEBLOWING	20
8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	21
8.1 Premessa	21
8.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza	21
8.3 Altro personale	22
8.4 Personale neo assunto	22
8.5 Informativa a collaboratori esterni	22
8.6 Aggiornamenti formativi	22
9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	23
9.1. La funzione del sistema disciplinare	23
9.2. Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti	24
9.3. Sistema disciplinare nei confronti dei dirigenti e del Direttore	26
9.4. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e Revisore Unico	26
9.5. Sanzioni nei confronti dei partner	27

Premessa

Formazione, Innovazione, Lavoro S.r.l. – Socio Unico (di seguito anche solo “F.I.L. S.r.l.” o “la Società”) in attuazione della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “il Modello”).

Il Modello originario è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione il 19 luglio 2011 ed è stato oggetto di periodici adeguamenti, in ragione degli aggiornamenti normativi o delle modifiche interne della società.

La Società nella predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria (2002, 2014 e 2021) ed approvate dal Ministero della Giustizia, nonché ai requisiti richiesti dalle principali normative volontarie in materia di sistemi di gestione.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche solo il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo da parte di determinate categorie di soggetti: autori del reato presupposto della responsabilità dell'ente possono essere infatti

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. “apicali” (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

1.2 I “Reati presupposto”

I “*Reati presupposto*”, da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per la Società sono espressamente indicati nel Decreto e in successivi provvedimenti normativi che ne hanno progressivamente ampliato la portata. Essi sono:

- **i delitti contro la Pubblica Amministrazione indicati dall’art. 24 e dall’art. 25 del D.Lgs. 231/2001**: “indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico” (modificato dalla L. n. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n.137/2023), e dall’art. 25 “peculato concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio” (modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020);
- **i delitti in materia informatica indicati dall’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001**: “delitti informatici e trattamento illecito dei dati” introdotti dall’art. 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48 e modificati dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019;
- **i delitti associativi indicati dall’art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001**: “delitti di criminalità organizzata” introdotti dall’art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94 e modificati dalla L. 69/2015; in tema di associazione a delinquere ai sensi dell’art. 416 c.p., si segnala che non rileva il reato fine dell’associazione che, quindi, può essere fuori dal novero dei reati indicati nel presente paragrafo (come per esempio il reato di frode in competizioni sportive disciplinato all’art. 1 della L. 401 del 1989);
- **i delitti contro la fede pubblica indicati dall’art.25-bis del D.Lgs. 231/2001**: “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento” ;
- **i delitti contro l’industria e il commercio indicati dall’art. 25-bis.1 introdotti dall’art. 17, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009 n. 99**;
- **i reati societari indicati dall’art. 25-ter D.Lgs. 231/2001** (aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023) quali, tra gli altri, le false comunicazioni sociali, l’impedito controllo, la formazione fittizia del capitale, l’indebita restituzione dei conferimenti, ripartizione degli utili e delle riserve, l’ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico indicati dall’art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001**, introdotti dall’art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n.7;

- **i delitti contro la vita e l'incolumità individuale indicati dall'art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001** “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili” introdotto dall'art. 3 della L. 9 gennaio 2006 n. 7;
- **i delitti contro la personalità individuale indicati dall'art. 25-quinquies** del D.Lgs. 231/2001, che consistono nella riduzione in schiavitù o in servitù, la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la detenzione di materiale pornografico, la pornografia virtuale, le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, introdotti dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003 n. 228 e modificati dall'art. 10 della L. 6 febbraio 2006 n. 38;
- **i reati relativi agli abusi di mercato indicati dall'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/2001**, che consistono nell'abuso di informazioni privilegiate e nella manipolazione del mercato, introdotti dall'art. 9 della l. 18 aprile 2005 n. 62, integrati con la previsione dell' “abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate” (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998, modificato dalla Legge n. 238/2021). Il D.Lgs. 107/2018 ha poi introdotto “altre fattispecie in materia di abusi di mercato” all'art. 187 quinquies del TUF.
- **i reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro indicati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001**: “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” introdotti dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81;
- **reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati dall'art. 25-octies del D.Lgs 231/2001** e introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 21 novembre n. 231/2007 e modificato dalla L. 186/14 e dal D.Lgs. n. 195/2021; a tali delitti si sono aggiunti quelli di cui all' art. 25-octies.1 “in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori”, aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023 nonché quelli previsti dall' Art. 25-octies.1, comma 2 “altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”, aggiunto dal D.Lgs. n. 184/2021;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art. 25-nonies** e inseriti dall'art. 15, comma 7, lettera c) della L. n. 99/2009, modificato dalla L. n. 93/2023;
- **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria indicato dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001**, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116;
- **reati ambientali indicati nell'art. 25-undecies inseriti dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011** n. 121, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023;
- **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi sprovvisti di idoneo titolo di soggiorno di cui all' art. 25 duodecies**, aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023;

- **reato di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies, aggiunto dalla L. n. 167/2017**, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- **reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25-quaterdecies**, aggiunto dalla L. n. 39/2019;
- **reati tributari, ai sensi dell'art. 25-quinquesdecies**, aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **reato di contrabbando, ai sensi dell'art. 25 sexiesdecies**, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020;
- **delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 septiesdecies**, aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024 nonché di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all' art. 25 duodevicies, aggiunto sempre dalla L. n. 22/2022;
- **i reati transnazionali indicati dall'art. 10 della L. 16 marzo 2006 n. 146** (reati "associativi" e giudiziari) tra i quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;

Per un maggior dettaglio in merito a ciascuna tipologia di reato, si rimanda al documento "**Catalogo reati presupposto**" (All. n. 2 – **Catalogo dei Reati Presupposto**).

1.3 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *Modelli di organizzazione e gestione* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. l'organo dirigente abbia affidato ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello organizzativo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il Modello organizzativo;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2.

Il Decreto prevede inoltre che i Modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

2. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare le sanzioni interdittive, applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi, concernono:

1. l'interdizione dall'esercizio delle attività;
2. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA FORMAZIONE, INNOVAZIONE, LAVORO S.r.l.

3.1 Storia, organizzazione e realtà operativa di F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro S.r.l. – Socio Unico

F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro S.r.l. è una Società a responsabilità limitata con sede legale e sede operativa in Via Pistoiese 558/E a Prato (Po). Costituita nel 1995 in attuazione di un accordo

tra la Provincia di Prato, i Comuni e le parti sociali locali per rispondere a esigenze derivanti dalla gestione del mercato del lavoro locale e delle politiche attive del lavoro, da gennaio 2010 F.I.L. S.r.l. si trasforma in Società in house, con capitale interamente pubblico.

Nel Dicembre 2017 F.I.L. S.r.l. ha adeguato il proprio Statuto a quanto previsto dal nuovo Testo unico sulle Società partecipate (D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 e D.Lgs. 16 giugno 2017, n. 100).

Da maggio 2018 è una S.r.l. con socio unico pubblico e il capitale sociale è interamente detenuto dall' Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego - ARTI.

In data 5 luglio 2022 il Socio unico ARTI ha modificato la mission della società. F.I.L. S.r.l. rimane la società in house di cui ARTI si avvale per il perseguimento delle finalità istituzionali, ma la sua attività è diretta prevalentemente a svolgere servizi di assistenza tecnica.

Organi della Società (art. 8 dello Statuto) sono:

- a) l'Assemblea;
- b) l'Amministratore unico;
- c) l'Organo di controllo - Sindaco unico o Collegio sindacale.

La struttura organizzativa della Società è piuttosto contenuta e articolata in:

- **una Direzione.** I poteri del Direttore operativo che agisce con procura notarile dell'Amministratore unico sono dettagliati nella visura camerale. **Il Direttore operativo è stato delegato ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 alle funzioni di datore di lavoro**, è RUP (Responsabile Unico del Procedimento) oltre che RASA (Responsabile anagrafica unica stazioni appaltanti) e Responsabile interno del trattamento dati ai sensi del GDPR 679/2016. Il Direttore operativo è anche il responsabile del sistema informativo.

- **quattro unità operative di staff a supporto della Direzione:** *Servizio amministrazione e contabilità* (a cui competono anche gli acquisti e gare oltre al controllo) / *Qualità (RQ) e Privacy (DPO) / Sicurezza / Sistema informativo* (Amministratore di sistema);

- **una unità operativa dedicata ad Assistenza tecnica e altri servizi complementari e strumentali** all'attività svolta dal socio unico ARTI.

Complessivamente i dipendenti della Società sono 16, i cui compiti e le connesse responsabilità sono declinati all'interno di nomine e/o formali comunicazioni di servizio. F.I.L. S.r.l. è quindi una società di piccole dimensioni.

3.2 La missione di F.I.L. S.r.l.

Il nuovo oggetto sociale, da Statuto, prevede che F.I.L. S.r.l. svolga:

- 1) supporto ad "ARTI" nell'attuazione della programmazione nazionale, regionale ed europea, anche nello svolgimento del suo ruolo di Organismo Intermedio, per la gestione di programmi operativi:
 - a) assistenza nell'attuazione di programmi e progetti in cui ARTI svolge il ruolo di Organismo Intermedio;
 - b) gestione e controllo di fondi e istruttoria per la concessione di finanziamenti, incentivi, agevolazioni, contributi, strumenti di carattere finanziario e ogni altro tipo di beneficio regionale, nazionale e comunitario alle imprese e agli enti pubblici;
 - c) attività considerate istituzionali da ARTI e svolte con carattere anche non continuativo;
- 2) consulenza e assistenza per la programmazione di attività in materia di politiche attive del lavoro, incentivi alle imprese, monitoraggio e valutazione;
- 3) collaborazione alla progettazione e attuazione delle politiche di intervento in materia di politiche attive del lavoro;
- 4) collaborazione nell'attuazione di attività finalizzata a perseguire obiettivi di sviluppo economico e sociale strettamente connessi alla realizzazione di politiche attive del lavoro.

La mission di F.I.L. S.r.l. è dunque svolgere servizi di assistenza tecnica e attività di supporto ad ARTI nello svolgimento del ruolo di organismo intermedio, per la gestione di programmi operativi, regionali, nazionali e comunitari.

3.3 Motivazioni di F.I.L. S.r.l. nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottando il Modello ed aggiornandolo costantemente, la Società vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di F.I.L. S.r.l., anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

La Società nella stesura del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria (2002, 2014 e 2021) e approvate dal Ministero della Giustizia. In particolare sono stati seguiti i seguenti principi fondamentali:

- **individuazione delle aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi di realizzazione di tali reati attraverso l'adozione di apposite procedure;
- **individuazione delle componenti più rilevanti del sistema di controllo:**
 - regole di governance societaria indicate nello Statuto;
 - codice etico;
 - sistema organizzativo, procedure adottate e Manuale Qualità;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - comunicazione al personale e sua formazione;
- **individuazione dei principi di controllo applicabili:**
 - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli;
 - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme interne e delle procedure previste dal Modello;
 - obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

3.4 Finalità del Modello Organizzativo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato concepito in modo tale da recepire integralmente il sistema di prassi e procedure adottato da F.I.L. S.r.l., anche attraverso il Manuale di Qualità.

Manuale di Qualità e Modello 231 perseguono obiettivi distinti: i sistemi di gestione sono preordinati a garantire l'efficacia ed efficienza dei processi, l'attendibilità delle informazioni e la conformità a leggi e regolamenti, mentre il Modello Organizzativo ha l'obiettivo di valutare, mitigare e prevenire i rischi di commissione dei reati-presupposto da parte dei soggetti apicali e sottoposti, nell'interesse e a vantaggio dell'impresa.

Ciò non di meno l'azione fra MQ e Modello, come suggerito anche dalle già citate Linee guida di Confindustria (aggiornate a giugno 2021), può spingersi verso una compliance integrata, per razionalizzare le attività in termini di risorse, persone, sistemi; migliorare l'efficacia ed efficienza

delle reciproche azioni; facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di monitoraggio e controllo.

L'obiettivo da perseguire dev'essere quello di adottare procedure comuni che non creino sovrapposizione di ruoli o duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, ogniqualvolta tali ruoli incidano sui medesimi processi aziendali.

In tal modo si intende fornire maggiore efficacia al Modello, poiché può fondarsi e dispiegarsi su meccanismi organizzativi e gestionali già consolidati, consentendo all'ente di massimizzare le sinergie.

Le finalità del Modello sono in ogni caso quelle di:

1. prevenire condotte illecite e ridurre i rischi di commissione di reati connessi allo svolgimento delle attività aziendali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di F.I.L. S.r.l. la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso F.I.L. S.r.l.;
3. ribadire che F.I.L. S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società intende attenersi.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione dei reati anche mediante l'individuazione delle c.d. "attività sensibili" e, ove necessario, attraverso la loro regolamentazione tramite procedure.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, vigila sul rispetto del sistema organizzativo adottato e sull'operato dei Destinatari.

3.5 Costruzione e struttura del Modello

F.I.L. S.r.l. ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'adozione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida emanate da Confindustria.

Le fasi in cui si è svolto il lavoro propedeutico alla redazione del presente Modello sono state le seguenti.

3.5.1 Identificazione delle attività a rischio

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui ed interviste effettuate con il personale aziendale, la Società ha mappato i propri processi interni, considerando anche il monitoraggio svolto dal RPCT e le attività svolte da altre strutture di

controllo interno in occasione della adozione del Sistema di Gestione Qualità (es. internal audit); in ragione di ciò sono state esaminate le aree nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto.

All'esito delle rilevazioni sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

- Rapporti con enti pubblici per l'ottenimento di concessioni/autorizzazioni;
- Partecipazione a bandi;
- Gestione delle ispezioni/verifiche/accertamenti;
- Gestione degli acquisti di beni e servizi;
- Gestione flussi finanziari;
- Gestione della cassa contanti;
- Gestione delle note spese;
- Gestione degli adempimenti previdenziali e assistenziali relativi al personale;
- Assunzione del personale;
- Gestione del personale;
- Gestione adempimenti fiscali e tributari;
- Gestione fatturazione attiva e passiva;
- Predisposizione di bilanci, relazioni e comunicazioni sociali;
- Gestione dei rapporti con gli organi sociali;
- Gestione dei procedimenti giudiziari e contenziosi;
- Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali.

3.5.2 Identificazioni delle possibili modalità di commissione dei reati e delle conseguenti attività correttive

Sulla base delle informazioni acquisite, all'interno delle schede di intervista e previo confronto con i vertici aziendali (Direzione e A.U.) sono state indicate le aree ed attività a rischio reato e individuate le possibili modalità di realizzazione dei reati, unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio, insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività.

3.5.3 Struttura del Modello

Il Modello, quindi, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito da:

1. Parte Generale: contenente le regole ed i principi generali del Modello;
2. Parti Speciali: descrivono i protocolli di controllo con riferimento alle singole fattispecie di reato
 - a. Parte Speciale n. 1 "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";
 - b. Parte Speciale n. 2 "Reati societari";

- c. Parte Speciale n. 3 “Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”;
- d. Parte Speciale n. 4 “Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”;
- e. Parte Speciale n. 5 “Reati informatici”;
- f. Parte speciale n. 6 “Reati tributari”.

Sono state inoltre individuate ed elencate nella Parte Speciale n. 1 le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati con riferimento a quelle attività, che - pur non presentando fattori di rischio per la presenza di rapporti e negoziazioni dirette con esponenti pubblici - possono fornire il supporto finanziario o operativo per la realizzazione dei reati in esame.

Il rischio di realizzazione del reato di induzione indebita a dare o promettere utilità è stato rilevato nelle attività sensibili che prevedono rapporti con esponenti pubblici e nelle attività strumentali descritte nella Parte Speciale n.1.

Con riferimento al rischio di impiego di cittadini stranieri senza regolare permesso di soggiorno sono stati adottati controlli specifici riportati nelle attività “Gestione degli acquisti di beni e servizi” e “Assunzione del personale” descritte nella Parte Speciale n.1.

Il rischio relativo ai reati di falso nummario è stato valutato per l’attività sensibile “Gestione della cassa in contanti” ed in considerazione delle modeste somme movimentate sono stati ritenuti sufficienti gli strumenti di controllo descritti nella predetta attività sensibile ed i principi del Codice Etico.

Per il reato di induzione a non rendere dichiarazioni all’Autorità Giudiziaria previsto dall’art. 25-*decies* la Società – oltre al Codice Etico - ha previsto i controlli indicati nelle attività sensibili della Parte Speciale n. 1 che prevedono rapporti con le Autorità Giudiziarie.

Per i reati tributari sono stati considerati i processi di fatturazione attiva e passiva e la formulazione del bilancio.

Non sono stati considerati significativi i rischi di commissione dei reati con mutilazione degli organi genitali femminili previsti dall’art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001, dei reati contro la personalità individuale *ex art. 25-quinquies* D.Lgs. 231/2001 e di terrorismo *ex art. 25-quater* D.Lgs. 231/2001, trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell’ambito delle attività aziendali nell’interesse e/o a vantaggio della Società.

Non sono stati ritenuti rilevanti i reati contro l’industria ed il commercio previsti dall’art. 25-*bis.1* D.Lgs. 231/2001, perché la vendita di beni non rientra nell’oggetto sociale, né i reati transnazionali perché la Società non svolge nessuna attività al di fuori dei confini nazionali; anche il rischio di commissione del reato di corruzione tra privati non è apparso significativo perché la Società non svolge attività di *business* verso terzi (diversi dai Soci) né in rapporto con *partner* o altri soggetti.

Non sono apparsi rilevanti il rischio di commissione dei reati di abuso di mercato, perché la Società non ha accesso a informazioni privilegiate, né opera sui mercati finanziari, né il rischio di realizzazione dei reati con violazione del diritto di autore.

Non sono stati ritenuti rilevanti i reati in materia di reati ambientali in quanto la società non effettua produzione o servizi che possano avere rilevanza a questo fine (art. 25-undicies). Stessa cosa per i reati in materia di frodi e competizioni sportive e tutto quanto contenuto nell'art. 25- quaterdecies

Il Modello è completato da quattro allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico (All. n. 1);
- Catalogo dei reati presupposto (All. n. 2);
- Organigramma societario (All. n. 3)
- Schema riassuntivo flussi informativi verso l'OdV (All. n. 4);

Sono infine da ritenersi documenti dialoganti con il Modello della Società ai fini di una gestione integrata della compliance:

- Procedure, Manuale Qualità;
- Registro delle attività di trattamento ai sensi art. 30 del Regolamento UE 679/2016;
- Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare ogni tipo di suggerimento affinché l'Amministratore Unico di F.I.L. S.r.l. valuti, nel continuo, l'aggiornamento del Modello.

3.5.4. Sistema di poteri e procure

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

L'OdV verifica periodicamente il sistema delle procure in vigore, proponendo le necessarie modifiche nel caso in cui le funzioni di gestione e/o la qualifica non corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti.

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione di F.I.L. S.r.l.;

- dipendenti della Società ed in generale quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non dipendenti di F.I.L. S.r.l., sono legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti: tali Soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

5. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell'Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all'articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico (di seguito denominato anche “*Organo di Amministrazione*”) di F.I.L. S.r.l.

Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di nuova attività di valutazione dei rischi possono essere promosse dall'Organismo di Vigilanza della Società, di cui al paragrafo successivo che ne darà successiva informazione all'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo prima che le stesse siano effettivamente adottate.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'Organismo di Vigilanza di F.I.L. S.r.l.

L'OdV è nominato con determina dell'Amministratore Unico nella composizione ritenuta adeguata per l'efficace svolgimento delle funzioni di vigilanza e nel rispetto dei requisiti e delle caratteristiche previste dalle disposizioni normative vigenti per gli organismi di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il componente dell'OdV è scelto in modo che l'Organismo presenti i requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

- professionalità, in quanto l'OdV presenta adeguate competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi e legali;
- autonomia, in quanto all'OdV è garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo, scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre l'OdV presenta i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché non

- svolge nessun compito operativo, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Società;
- continuità di azione, in quanto l'OdV – anche grazie al supporto del personale della Società - è dedicato in via sistematica all'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza adotta in autonomia, se ritenuto necessario, un Regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, a garanzia della sua posizione *super partes*, non deve:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, relazioni economiche con la Società, con i soci di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
2. essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
3. essere stretto familiare dell'Amministratore Unico della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza per poter essere scelto e mantenere la carica non deve essere stato condannato, neanche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica il periodo stabilito in sede di nomina e può essere rinominato, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti sopra descritti.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto dall'Amministratore Unico per:

1. il sopraggiungere di una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
2. inadempienza reiterata ai compiti previsti dal Modello;
3. inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

L'Organismo di Vigilanza può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessa dall'incarico nel momento in cui, formalizzate le dimissioni all'Amministratore Unico, venga nominato altro componente in sostituzione.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;

2. verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;
3. assumere ogni utile iniziativa affinché l'Amministratore Unico di F.I.L. S.r.l. mantenga aggiornato costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
4. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.
5. operare in stretto contatto e in sinergia con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
6. provvedere all'attività di asseverazione degli adempimenti in ambito di normativa anticorruzione e trasparenza come previsto dalla legge.
7. predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Amministratore Unico, che evidenzi le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento.
9. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
10. promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, coordinandosi con la Direzione.

L'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, può contattare tutti i dipendenti ed ha libero accesso a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Amministratore Unico è in ogni caso tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo.

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari

Nei confronti dell'Amministratore Unico l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. inviare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;

3. relazionare per iscritto, almeno su base semestrale, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di F.I.L. S.r.l., nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;

L'Organismo di Vigilanza inoltre deve:

1. fornire anche al Revisore Unico la relazione semestrale in merito alle proprie attività;
2. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, l'Amministratore Unico o il Revisore Unico, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a specifici eventi critici. L'Amministratore Unico e il Revisore Unico non possono rifiutarsi senza validi motivi.

L'Organismo di Vigilanza, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunica per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai dipendenti interessati, che comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti; in tale eventualità, copia della comunicazione viene inviata all'Amministratore Unico.
2. segnala-per iscritto all'Amministratore Unico eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, dando al riguardo le opportune indicazioni. A tal fine richiede contestualmente il supporto dei dipendenti e/o delle Funzioni in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto i soci e il Revisore Unico qualora la violazione sia riferibile all'Amministratore Unico.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico ed il Revisore Unico sono documentati mediante redazione di appositi verbali.

6.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo di primo e/o secondo livello;

2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al Sistema Disciplinare;
6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi;
7. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
8. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
9. eventuali comunicazioni del Revisore Unico e riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società, e in ogni caso le relazioni periodiche inviate da questi enti all'azienda

In ogni caso, le persone identificate nelle parti speciali del presente Modello inviano periodicamente all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi previsti nelle parti speciali stesse e nel riepilogo riportato in allegato e tengono a disposizione per le eventuali verifiche la documentazione di supporto.

La documentazione rilevante ai fini del rispetto del Decreto è conservata agli atti, da parte dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di cinque anni-

7. WHISTLEBLOWING

La società F.I.L. S.r.l. in data 28 luglio 2023 ha adottato il Regolamento per la segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (“*Whistleblowing*”), con il quale ha inteso conformarsi alle prescrizioni normative del d.lgs. 24/2023 - attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali -, nonché alle indicazioni dell'ANAC.

Con l'espressione “*whistleblower*”, in ambito aziendale, si fa riferimento al dipendente, al collaboratore e al terzo che riferiscono condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione

del rapporto lavorativo o professionale o commerciale con la Società. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

In base alle nuove linee guida ANAC, le procedure per il whistleblowing prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il canale interno di segnalazione attivato da F.I.L. S.r.l., che ha come destinatario, ai sensi di legge, il RPCT aziendale, prevede che la segnalazione possa essere presentata accedendo all'apposita piattaforma informatica di WhistleblowingPA presente nella sezione "*Altri contenuti/ Whistleblowing – Procedura per le segnalazioni di illeciti*" di "*Società trasparente*" del sito www.filprato.it.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: <http://filprato.whistleblowing.it>

La segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata, come di seguito meglio specificato. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno della società che dal suo esterno.

La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

8.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, F.I.L. S.r.l. ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è curata dalla Direzione, che si avvale del contributo dell'Organismo di Vigilanza, il quale esprime un parere sulla scelta dei contenuti proposti nonché sulla scelta dei soggetti da parte della Direzione per l'erogazione del servizio.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

8.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e personale munito di poteri di rappresentanza

La formazione dei componenti degli organi sociali, del personale dirigente e/o dei soggetti muniti di poteri di rappresentanza avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno annualmente anche attraverso e-learning tramite la rete intranet aziendale.

L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i contenuti che richiamino:

- 8.2.1 in generale, le caratteristiche e finalità del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, e, in particolare, i criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
- 8.2.2 principi e contenuti del Codice Etico;
- 8.2.3 funzioni dell'Organismo di Vigilanza e ~~con specifica~~ indicazione degli strumenti messi a disposizione per una corretta relazione con tale Organismo;
- 8.2.4 Il sistema disciplinare e/o sanzionatorio aziendale in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello e/o del Codice Etico.
- 8.2.5 Il whistleblowing.

L'elencazione di cui sopra indica i contenuti di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso in funzione delle necessità, degli aggiornamenti normativi o del Modello, o anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o a temi specifici di particolare rilievo.

8.3 Altro personale

La formazione di base della restante tipologia di personale avviene anche tramite *e-learning*, curato dalla Direzione sentito l'Organismo di Vigilanza, rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

8.4 Personale neo assunto

La formazione del personale neo assunto di F.I.L. S.r.l. avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. Ai neo assunti, all'atto di assunzione viene fornita un'informativa sul Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale e Speciale) e sul Codice Etico, che deve essere restituita alla Direzione per presa visione ed accettazione.

8.5 Informativa a collaboratori esterni

I Destinatari non dipendenti sono invitati a rilasciare, a cura della funzione contrattualmente interessata, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Codice Etico, con l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte suscettibili di comportare il coinvolgimento della Società in fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

8.6 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs 231/2001 e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi della Società.

9 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

9.1 La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare fa riferimento alle previsioni contenute nel Contratto collettivo del settore ed è ispirato ai seguenti principi:

- 9.1.1 è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "sistema disciplinare") e tiene conto di comportamenti recidivi;
- 9.1.2 individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure richiamate dal Modello stesso;
- 9.1.3 prevede una procedura di accertamento e una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando i soggetti a ciò preposti.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

1. al personale della Società;
2. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di F.I.L. S.r.l. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da F.I.L. S.r.l. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

E' affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 nonché, di informare la Direzione e l'Amministratore Unico della Società affinché provveda ad

aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Direttore, che al fine delle contestazioni e dell' applicazione delle sanzioni, porterà, all'attenzione dell'Amministratore unico una proposta di provvedimento disciplinare.

In caso di violazione della normativa antinfortunistica, il Direttore, in quanto "Delegato del Datore di Lavoro" ex art. 16 comma 1 del D.Lgs. n. 81/08, provvederà ad irrogare sanzioni disciplinari e pecuniarie.

L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione

9.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società che non rivestono la qualifica di Dirigenti - nel rispetto comunque delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito il "CCNL"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

- 9.2.1 richiamo verbale;
- 9.2.2 ammonizione scritta;
- 9.2.3 sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad 8 giorni lavorativi;
- 9.2.4 licenziamento.

Fermi restando gli obblighi di F.I.L. S.r.l. nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di F.I.L. S.r.l. ai fini del presente Sistema Disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti da F.I.L. S.r.l. stessa come illeciti disciplinari, sono dati dalla violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello:

1. che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, oppure
2. dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, oppure
3. dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, che abbiano determinato il coinvolgimento di F.I.L. S.r.l. nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- richiamo verbale, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

E' affidato al Direttore, che esercita come delegato le funzioni datoriali, il compito di fornire supporto all'Amministratore Unico, in qualità di Datore di Lavoro effettivo, effettuando le operazioni di accertamento, di contestazione degli addebiti e di proposta all'Amministratore Unico di irrogazione delle suindicate sanzioni. A tal fine, il Direttore si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora la Direzione dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza d un eventuale procedimento penale.

9.3 Sistema disciplinare nei confronti del dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il Datore di Lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte del dirigente della Società di quanto previsto nel presente Modello e del Codice Etico e l'obbligo di farne rispettare i contenuti sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le infrazioni dei dirigenti diverranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'Amministratore Unico, in qualità di Datore di Lavoro secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato.

In caso di violazione, da parte del dirigente, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende di servizi e da eventuali accordi aziendali inerenti il dirigente.

9.4 Misure nei confronti dell'Amministratore Unico e Revisore Unico

F.I.L. S.r.l. valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, gli azionisti ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte dell'Amministratore Unico delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente il Socio il quale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte del Revisore Unico, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente l'Amministratore Unico e il socio, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

9.5 Sanzioni nei confronti dei *partner*

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei terzi della Società la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali

9.5.1 che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico, oppure

9.5.2 dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, oppure

9.5.3 che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di F.I.L. S.r.l.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei *terzi* sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotta infrante (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto [ad esempio: a) clausole con le quale si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; b) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3)].

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Direzione abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora, con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da F.I.L. S.r.l. a seguito di simili infrazioni.