

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Sintesi per la comunicazione con le parti interessate della revisione 9 approvato il 28 maggio 2013

Contenuto

Note introduttive alla lettura del documento

1. La responsabilità amministrativa delle società per reati commessi a loro interesse o vantaggio
2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato nell'ambito del Gruppo Finelco
3. Il codice di condotta
4. Deleghe e procure
5. L'organismo di vigilanza
6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane
7. Il sistema disciplinare
8. Rimando alle procedure aziendali e segnalazioni

Note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di compliance del Gruppo Finelco al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai soggetti interessati. Il presente documento è disponibile sul sito internet www.finelco.it.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo.

Il suddetto Modello 231 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 maggio 2013.

Il presente documento è di proprietà esclusiva del Gruppo Finelco e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di compliance aziendale che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del Modello 231. Le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato dei protocolli operativi e delle procedure per la gestione dei possibili rischi reato.

Per ogni informazione sul documento è a disposizione la funzione compliance aziendale del gruppo e l'Organismo di vigilanza.

Modifiche della nuova edizione del Modello 231.

- Meglio definita la diffusione delle procedure alle aziende controllate dal gruppo
- Aggiornato l'elenco dei documenti applicativi
- Modificata per facilità di lettura la sezione 4 del modello (gestione reati presupposto), ora come allegato del documento e "parte speciale" divisa per capitoli
- Introdotti i reati ambientali, i reati per i cittadini privi di permesso di soggiorno ed il reato di corruzione fra privati
- Maggiore dettaglio sui flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Note terminologica

Nel presente documento, per Modello si intende Modello di organizzazione e gestione ai fini del decreto legislativo 231 del 2001, per gruppo o Gruppo Finelco tutte le aziende controllate da Gruppo Finelco S.p.A., per Decreto il Decreto legislativo 231 del 2001.

1. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente

in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella Parte Speciale del Modello sono presentate le aree di organizzazione e controllo dove sono possibili rischi per il Gruppo Finelco.

Le aree dei reati presupposto

- i. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, malversazione e truffa)
- ii. Reati societari e di abuso dei mercati
- iii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- iv. Reati contro la personalità individuale
- v. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- vi. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- vii. Reati informatici
- viii. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- ix. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- x. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- xi. Reati ambientali
- xii. Cittadini privi di permesso di soggiorno

Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- 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 dello stesso (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

Le sanzioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni interdittive:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);

- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria (articolo 10 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549 per ciascuna quota applicata.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- 1) la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'articolo 12 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'articolo 14 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti i seguenti criteri:

- 1) le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- 2) il tipo e la durata della sanzione deve essere determinato in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed alla attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti ed a determinate amministrazioni;
- 4) l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- 5) le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- 6) l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Il Pubblico ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi

acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- 1) che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- 2) che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- 3) l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- a) è in posizione apicale;
- b) è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel secondo caso il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

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

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (**analisi del rischio e attività sensibili**);
- b) predisporre specifici protocolli (**procedure**) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire e diffonderli (**programma di formazione**);
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (**controlli base da inserire nelle procedure**);

- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo (**regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione**);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo (**sistema sanzionatorio**).

Sono stati riportati in parentesi ed in grassetto i documenti predisposti dal Gruppo Finelco applicativi dei "modelli" sopra richiesti. Vedere anche elenco della documentazione essenziale presente nella parte finale del presente documento.

Funzione del modello di organizzazione e gestione

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di common law (conosciuti anche come compliance programme), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo Finelco consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dal Gruppo Finelco in quanto, anche nei casi in cui la società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai quei principi di correttezza e trasparenza che il Gruppo Finelco intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

Tra le finalità del modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

Codici di comportamento delle associazioni di Categoria (Articolo 6 del Decreto legislativo 231 del 2001)

Il riferimento per la redazione del Modello 231 è la guida in materia emessa da Confindustria edizione del 31 marzo 2008. Di seguito sono riportati gli aspetti principali previsti dalla suddetta guida con particolare riferimento alla applicazione prevista per il Gruppo Finelco.

In particolare sono stati considerati i seguenti aspetti.

Ruolo del giudice come valutatore ultimo sull'efficacia dei modelli di gestione e organizzazione: tutte le procedure, sia quelle gestionali sia quelle specifiche per singoli processi, presentano una forte attenzione all'aspetto delle evidenze oggettive affinché possano essere strumento di controllo da parte di terzi (soggetto indipendente). Il codice di condotta presenta una linea guida applicativa basata sui principi dei sistemi gestionali finalizzati alla conformità. Il modello presenta inoltre specifiche procedure per la gestione della documentazione e delle registrazioni collegate.

Codice etico: il Gruppo Finelco ha, come prima azione, adottato un codice di condotta che soddisfa i requisiti minimi del documento confederale e che risulta completato da una guida per l'applicazione, tale procedura prevede anche un programma di formazione e l'aggiornamento continuo.

Sistema disciplinare: il modello adottato dal Gruppo prevede la completa conformità ai contratti collettivi e lo strumento della risoluzione contrattuale per i soggetti terzi.

Organismo di vigilanza: il modello adottato prevede un regolamento specifico definito dall'organo amministrativo e approvato dai membri stessi, la scelta consigliata dalla guida confindustriale per una composizione mista (esterno e interno) è stata seguita per ottimizzare i flussi informativi, così come i requisiti in merito alla professionalità delle persone coinvolte. È stato inoltre seguito l'approccio di gruppo per le attività di vigilanza e controllo. È stato inoltre definita una procedura per la gestione delle segnalazioni attraverso un servizio indipendente e certificato.

Piccole e medie imprese: è stato recepito nel modello del gruppo la possibilità di approcciare con procedure comuni le parti dell'organizzazione più semplici con procedure trasversali.

2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato nell'ambito del Gruppo Finelco

Il Gruppo Finelco è un gruppo di imprese che operano nel settore dell'informazione ed intrattenimento, leader di mercato e nell'innovazione, con una funzione sociale e culturale ed ha partner e stakeholder di primario livello con rilevanza nazionale ed internazionale.

Nella consapevolezza dell'importanza, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, dell'introduzione dei sistemi di controllo volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, il Gruppo Finelco ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con le società nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi. Il Modello, inteso come insieme dei documenti sintetizzati o richiamati nel presente manuale, viene applicato a tutte le società del gruppo (così come definite nella mappa delle società controllate e delle relazioni azionarie e secondo le regole amministrative delle singole società) in quanto le varie società hanno procedure, processi e sistemi organizzativi e informativi complementari, comuni ed interconnessi con quelli di Gruppo Finelco S.p.A.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento del Consiglio di amministrazione o dei soggetti da questo delegati, responsabilità dettagliate sono presenti, nelle procedure, ordini di servizio o nei regolamenti, il Consiglio ha nominato anche un Compliance officer per il gruppo e sono presenti formali procedure per l'attività di internal auditing.

Nella redazione del modello il Gruppo Finelco si è richiamato ai principi generali indicati nel Codice di condotta adottato dalle società del gruppo ed alle linee guida di Confindustria per quanto applicabili.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio del Gruppo Finelco, tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

GRUPPO FINELCO

Le procedure operative rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business del Gruppo Finelco che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e le norme collegate.

Di seguito sono elencate le aree macro aree aziendali potenzialmente sensibili a livello di gruppo e le posizioni organizzative a livello direttivo (i dettagli sono espressi nelle procedure operative del gruppo per i processi trasversali o centrali o delle controllate per i processi specifici).

- Governance e definizione regole di condotta ed approvazione procedure gestionali o operative, rappresentanza legale e giuridica della società
- Amministrazione e contabilità
- Gestione del personale
- Acquisti
- Direzione commerciale e vendite, marketing
- Gestione sicurezza informatica
- Gestione sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione e controllo con aziende del gruppo

Funzioni e posizioni

- Assemblea dei soci
- Consiglio di amministrazione
- Settore commerciale
- Finanza e amministrazione
- Personale e area legale
- Sicurezza sul lavoro
- ICT
- Acquisti
- Segreteria generale
- Responsabili di funzione e personale operativo
- Servizi in outsourcing

I principali controlli presenti a livello di gruppo, applicabili a tutti i processi inclusi quelli gestiti a livello centrale o le attività trasversali di gruppo, sono i seguenti:

- Collegio sindacale
- Società di revisione
- Organismo di Vigilanza
- Internal auditing (verifiche ispettive interne)
- Servizio segnalazioni indipendente
- Informazione e formazione

Queste attività di controllo e governo sono applicabili quindi a qualsiasi processo o attività e secondo le indicazioni previste nella mappa delle relazioni societarie del gruppo.

3. Il Codice di condotta

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori del Gruppo Finelco.

In particolare il codice disciplina i seguenti aspetti comportamentali (elenco sintetico e non esaustivo per dettagli vedere il codice di condotta nella versione applicabile):

- Relazioni commerciali, con il mercato e la pubblica amministrazione
- Sponsorizzazioni
- Regali
- Utilizzo dei beni personali
- Comunicazione esterna
- Riservatezza
- Fornitori
- Sicurezza e salute
- Ambiente e rifiuti
- Fondi pubblici
- Diritti individuali e collettività
- Tutela della proprietà intellettuale

Il codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Finelco devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo. Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con il Gruppo Finelco. Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare il Gruppo Finelco nei confronti di terzi.

4. Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- delega: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- procura: negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova il Consiglio di Amministrazione che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento al Compliance officer, l'internal auditing ed ai membri dell'Organismo di vigilanza.

Mediante lo strumento della procura il Consiglio di Amministrazione affida al procuratore solamente l'esercizio dei poteri, conservando la possibilità di ingerirsi nell'attività delegata con poteri direttivi, di sorveglianza e di avocazione. Il rappresentante o il delegato, a sua volta, non può attribuire ad altri soggetti il potere rappresentativo di cui è stato investito dal rappresentato se questo è stato previsto. La legale rappresentanza della società resta, pertanto, sempre in capo al Presidente del CdA.

La procura rappresenta anche lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività, pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie

risorse finanziarie. L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

Il Consiglio di amministrazione gestisce tale attività tramite la registrazione delle deleghe e procure.

5. L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, organo interno alla struttura della società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice di condotta e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il Consiglio di amministrazione provvede a nominare l'Organismo di vigilanza secondo quanto definito dal regolamento, tale documento è anch'esso approvato dal Consiglio e sottoposto a gradimento dell'Organismo di vigilanza e, se necessario modificato secondo le esigenze. Di tale attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali del consiglio.

L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

Di seguito le principali informazioni che sono inviate all'Organismo di vigilanza, in apposito documento sono definite responsabilità e tempistiche minime. Altri flussi informativi sono previsti dalle procedure specifiche.

- Bilanci approvati
- Report collegio sindacale e revisori
- Sanzioni e verifiche enti di controllo
- Infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro
- Sanzioni ai dipendenti
- Questionari periodici
- Report Audit interni
- Visura camerale
- Segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti
- Azioni legali in corso

6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

Il Gruppo Finelco al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Codice di condotta e delle procedure, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti e collaboratori (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane o dall'ufficio legale.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi del Codice di condotta, per i manager di primo livello è presente una lettera specifica.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Codice e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della società.

Al fine di garantire la corretta ed efficace attuazione del modello anche da parte dei soggetti che interagiscono a vario titolo con il gruppo (per esempio collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner), il Gruppo Finelco provvede ad inserire nei contratti clausole legali che impegnano gli stessi alla conoscenza ed osservanza delle prescrizioni previste dal codice e dal modello in genere. In caso di violazione degli obblighi è prevista la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento del danno.

7. Il sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi del Codice e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile e per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Codice di condotta sono assunte dall'azienda in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dal Consiglio di amministrazione, sentito l'Organismo di vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Codice e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale.

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento sanzionatorio approvato dal Consiglio di amministrazione.

8. Procedure e circolari aziendali e segnalazioni

Costituiscono parte integrante del modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della società (secondo quanto previsto dal Decreto n. 231 del 2001), tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposite prassi interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO)

Tra queste, si ricordano oltre al codice di condotta, al sistema sanzionatorio ed al regolamento dell'Organismo di vigilanza, le seguenti:

- Delibere per Consiglio di amministrazione ed assemblee
- Deleghe, procure ed incarichi
- Documentazione prevista dalle disposizioni legislative vigenti
- Report Organismi di controllo interni e del collegio sindacale
- Mappa delle società controllate
- Matrice della documentazione
- Organigramma del gruppo e modelli collegati
- Elenco delle cariche e delle funzioni per le società del gruppo
- Parti contrattuali
- Condizioni generali di fornitura
- Protocollo PA
- Procedura amministrazione
- Regole ambientali
- Procedure sulla selezione e gestione del personale
- Procedure sicurezza sul lavoro
- Procedura riservatezza informazioni
- Procedura verifiche ispettive interne e analisi conformità e azioni correttive e preventive
- Prassi formazione del personale
- Istruzioni operative
- Ordini di servizio

Tutte le segnalazioni all'applicazione del presente documento possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: gruppofinelco@organismodivigilanza.com.

Per maggiori informazioni consultate il sito www.finelco.it/compliance