

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001

INDICE

DEFINIZIONI.....	6
SOMMARIO.....	7
Premessa.....	7
Finalità del Modello di organizzazione gestione e controllo.....	7
Struttura del documento.....	9
Destinatari del documento.....	9
Sezione I - Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001.....	10
1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.....	10
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente.....	11
1.3 Criteri di imputazione dell'illecito amministrativo dell'Ente. L'esenzione da responsabilità conseguente all'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo.....	13
1.4 Efficacia e adeguatezza del Modello.....	15
1.5 I reati commessi all'Estero.....	16
1.6 Le sanzioni a carico dell'Ente.....	17
1.7 Delitti tentati.....	18
1.8 Le vicende modificative dell'Ente.....	19
1.8 Le Linee Guida di Confindustria.....	20
Sezione II - Il Modello di organizzazione gestione e controllo di FEDE GROUP - Parte Generale.....	22
2.1 Struttura organizzativa ed oggetto sociale.....	22
2.1.1 Il modello di Governance di FEDE GROUP.....	24
2.1.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe.....	26
2.2 L'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo da parte di FEDE GROUP.....	27
2.2.1 Le modalità operative seguite per la costruzione del Modello.....	27
2.2.2 I Protocolli e le Procedure adottati da FEDE GROUP.....	29
2.2.3 L'aggiornamento del Modello.....	30
2.2.4 I Destinatari del Modello.....	30
2.2.5 Il Sistema Disciplinare.....	31
2.3 L'Organismo di Vigilanza.....	31

2.3.1	Composizione e nomina.....	31
2.3.2	Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione.....	33
2.3.3	Funzioni e poteri.....	34
2.3.4	L'attività di reporting.....	35
2.3.4.1	L'attività di reporting delle Funzioni Responsabili verso l'Organismo di Vigilanza.....	37
2.3.4.2	L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari e del vertice aziendale.....	38
2.4	Il sistema di Whistleblowing.....	39
2.4.1	Contesto normativo.....	39
2.4.2	Responsabile del sistema di Whistleblowing e RSW di riserva - compiti.....	41
2.4.3	Contenuto delle segnalazioni.....	41
2.4.4	Modalità di invio delle segnalazioni.....	43
2.4.5	Gestione delle segnalazioni.....	43
2.4.7	Protezione del segnalante.....	49
2.4.8	Protezione del segnalato.....	51
2.4.9	Riservatezza.....	51
2.4.10	Responsabilità del segnalante.....	52
2.4.11	Informativa interna.....	53
2.4.12	Aggiornamento del Sistema di Whistleblowing.....	53
2.4.13	Sanzioni disciplinari.....	53
2.4.14	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	53
2.5	Organi sociali responsabili dell'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.....	53
2.6	Diffusione del Modello.....	54
2.6.1	La comunicazione iniziale ai Destinatari.....	55
2.6.2	L'attività di formazione.....	55
2.6.3	L'informativa ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni e la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia.....	56
Sezione III - Il Modello di organizzazione gestione e controllo di FEDE GROUP - Parte Speciale.....		57
Premessa.....		57
A. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....		58
a.1	Descrizione delle fattispecie.....	60
a.2	Definizioni.....	70

a.3 Principi di comportamento.....	71
a.4 Flussi informativi verso l'OdV.....	72
B. Reati societari.....	73
b.1 Descrizione delle fattispecie.....	74
b.2 Principi di comportamento.....	83
b.3 Flussi informativi verso l'OdV.....	84
C. Reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro.....	84
c.1 Descrizione delle fattispecie.....	85
c.2 I requisiti indicati dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008.....	87
d.3 Ruoli e responsabilità.....	88
c.4 Principi di comportamento.....	90
c.3 Flussi informativi verso l'OdV.....	92
D. Reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio.....	93
d.1 Descrizione delle fattispecie.....	93
d.2 Principi di comportamento.....	98
d.3 Flussi informativi verso l'OdV.....	98
E. Reati ambientali.....	99
e.1 Descrizione delle fattispecie.....	100
e.2 Principi di comportamento.....	109
e.3 Flussi informativi verso l'OdV.....	110
F. Reati informatici.....	110
f.1 Descrizione delle fattispecie.....	111
f.2 Principi di comportamento.....	117
f.3 Flussi informativi verso l'OdV.....	117
G. Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	118
g.1 Descrizione delle Fattispecie.....	118
g.2 Principi di comportamento.....	120
g.3 I controlli dell'OdV.....	121
H. I reati tributari.....	121
h.1 Descrizione delle fattispecie.....	122
h.2 Principi di comportamento.....	123
h.3. I flussi informativi verso l'OdV.....	123
I. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.....	124

i.1. Descrizione della fattispecie.....	125
i.2. Principi di comportamento.....	126
i.3. Flussi informativi verso l'OdV.....	127
L. Delitti contro l'industria e il commercio.....	127
l.1. Descrizione delle fattispecie.....	128
l.2. Principi di comportamento.....	129
l.3. Flussi informativi verso l'OdV	130

ALLEGATI

1. Codice Etico
2. Protocolli di Prevenzione
3. Clausola di Salvaguardia
4. Sistema Disciplinare
5. Regolamento aziendale Rimborsi spese Dipendenti
6. Regolamento aziendale Rimborsi spese Consulenti
7. Procedura di Selezione, Assunzione e Gestione delle Risorse Umane
8. Procedura Assegnazione delle Consulenze e degli Incarichi Professionali
9. Procedura di Gestione dei Rimborsi Spese a Dipendenti e delle spese di Rappresentanza
10. Procedura per la Contabilità Generale, Formazione Bilancio e Gestione Operazioni Straordinarie
11. Procedura Flussi Informativi all'OdV
12. Procedura Whistleblowing
13. Procedura Poteri di Firma, Deleghe e Procure
14. Procedura qualifica albo fornitori
15. Procedura Gestione dei Rapporti con gli Enti pubblici e con le Autorità di Vigilanza
16. Procedura Liberalità, Sponsorizzazione e Omaggi

- 17. Policy Gestione Risorse Informatiche Aziendali
- 18. Regolamento dell'OdV
- 19. Allegati a procedure e protocolli

DEFINIZIONI

FEDE GROUP: FEDE GROUP (di seguito “FEDE GROUP”), con sede legale in Milano, via Crespi 57

Clausola di Salvaguardia: la clausola *standard* (allegata al presente Modello) costituisce strumento di attuazione del Modello.

Codice Etico: il codice di condotta adottato di FEDE GROUP.

Consulenti: i soggetti esterni a FEDE GROUP che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera in favore o per conto di FEDE GROUP sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.

Linee guida Confindustria: il documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a marzo 2014 e giugno 2021) per la predisposizione dei modelli di organizzazione gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello o Modello organizzativo: il presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001.

Organismo di Vigilanza oppure OdV: organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di FEDE GROUP o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo di FEDE GROUP.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.

Partner: le persone fisiche o giuridiche con le quali FEDE GROUP pervenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle Società quotate approvato, da ultimo, nel luglio del 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Cod. civ. /c.c.: il codice civile.

Cod. pen. /c.p.: il codice penale.

Cod. proc. pen. /c.p.p.: il codice di procedura penale.

Consiglio: il Consiglio di Amministrazione.

P.A.: acronimo di Pubblica Amministrazione

Regolamento Emittenti Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

SOMMARIO

Premessa

Fede Group è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Fede Group ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione del Modello organizzativo previsto dal D.lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Il Modello e i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi societari (intendendosi per tali il Consiglio di Amministrazione, il Sindaco e la Società di Revisione), dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori, dei clienti e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività "sensibili" per conto o nell'interesse della Società (di seguito, i "**Destinatari**").

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 22 settembre 2022 allo scopo di attuare i principi di corretta gestione sanciti nel Decreto.

Finalità del Modello di organizzazione gestione e controllo

In relazione al Decreto legislativo n. 231 del 2001, che ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato, il Consiglio di Amministrazione di FEDE GROUP, con il presente documento, intende descrivere ed indicare le linee di indirizzo ed operative finalizzate all'adozione e l'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") volto a prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal citato Decreto. Il Modello individua le principali aree di rischio, processi ed attività su cui concentrare l'analisi dei rischi specifici, identifica i controlli chiave per ciascun processo aziendale ed indica i criteri di identificazione e nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") a cui affidare il compito di vigilare:

1. sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello;
2. sull'osservanza delle sue regole da parte dei destinatari, ivi compresi gli

obblighi informativi verso lo

3. stesso ODV;
4. sul mantenimento nel tempo dei suoi requisiti di idoneità rispetto alla prevenzione dei reati e proporre
5. l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza
6. sulla prevenzione dei reati e proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza.

Il presente documento ha, quindi, l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività di FEDE GROUP, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui l'azienda si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Con l'adozione del Modello, FEDE GROUP intende perseguire l'obiettivo della massima diffusione della cultura della legalità tra i propri dipendenti e tra i soggetti che hanno rapporti con l'organizzazione aziendale. In particolare, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- mettere a conoscenza tutti coloro che operano, in nome e per conto di FEDE GROUP, nelle aree a rischio di reato e nelle aree strumentali alla commissione dei reati previsti nel Decreto, delle conseguenze di natura amministrativa e/o penale, che possono derivare dalla violazione dei precetti ivi indicati, sia a proprio carico che nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono sanzionate da FEDE GROUP in quanto contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etici a cui FEDE GROUP intende conformarsi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a FEDE GROUP, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio di reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Ai fini della corretta adozione ed applicazione del Modello, sono dunque di seguito indicate le linee di indirizzo che mirano a favorire il processo di implementazione, sviluppo, mantenimento e aggiornamento degli strumenti di compliance alla disciplina del Decreto, ed assicurare una maggior efficacia della attività di prevenzione degli illeciti sia disciplinari, che penali, che potrebbero incidere sul rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

Più in particolare, verranno di seguito fornite istruzioni, indicazioni e linee guida idonee a consentire:

- il corretto svolgimento dei principali processi aziendali, con particolare riguardo alla prevenzione della corruzione in tutte le sue forme e al rispetto della informativa societaria e dei processi amministrativo-contabili, ai fini della prevenzione del market abuse e dei reati societari;
- i contenuti delle parti speciali del Modello;
- i criteri per orientare le scelte dell'organo amministrativo della Società in materia di individuazione, nomina, funzionamento e poteri dell'Organismo di

Vigilanza, anche con riferimento ai flussi informativi intercorrenti tra i vari organi e le funzioni aziendali;

- le modalità di coordinamento fra gli Organismi di Vigilanza delle Società controllate (ove costituite);
- le violazioni del Modello e il sistema disciplinare specifico;
- le modalità di attuazione della formazione ed informazione ed il coordinamento dei programmi
- formativi.

Il presente documento - come anche le sue future eventuali modifiche o integrazioni - è adottato dal Consiglio di Amministrazione di FEDE GROUP, che darà comunicazioni a tutte le funzioni aziendali tramite i canali informativi dedicati.

Il Modello adottato da FEDE GROUP ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività di FEDE GROUP, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui FEDE GROUP si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Struttura del documento

Il Modello adottato da FEDE GROUP si articola in tre Sezioni:

- la prima, nella quale è descritta in via generale la disciplina introdotta dal Decreto;
- la seconda, riguardante la Parte Generale del Modello specificamente adottato dal FEDE GROUP;
- la terza, relativa alla Parte Speciale del Modello specificamente adottato da FEDE GROUP.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti allegati:

1. Codice etico;
2. Sistema Disciplinare;
3. Clausola di salvaguardia;
4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
5. Protocolli di prevenzione;
6. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Destinatari del documento

Il presente documento è rivolto a tutte le persone che all'interno dell'organizzazione di FEDE GROUP:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di FEDE GROUP o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché alle persone che di fatto esercitano tali funzioni di controllo e gestione;
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla

precedente lettera.

Sezione I - Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

1.1 Il Regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, che ha adeguato il diritto societario italiano in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 (sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea) e del 26 maggio 1997 (sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati membri) e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 (sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 Decreto). In ogni caso, la responsabilità dell'Ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali, ad esempio i partiti politici e i sindacati (art. 1 Decreto).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza di merito ha sancito, fondando la decisione sul principio di

territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia¹.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

L'Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24² e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*¹);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*¹);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1*);³
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);⁴
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);

¹ Cfr. Trib. Milano, GIP, ord. 27 aprile 2004.

² Il 25 febbraio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 13/2022, recante «*Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*» (c.d. Decreto Frodi), volto a rafforzare il contrasto alle frodi in materia di erogazioni pubbliche. L'art. 2 del decreto, recante «*Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche*», ha modificato la rubrica ed il testo degli artt. 240-bis, 316-bis e 316-ter del codice penale. Tale Decreto Legge è stato abrogato e sostituito dal D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, conv., con modif., in l. 28 marzo 2022, n. 25. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, l. n. 25/2022, restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo d.l. n.13/2022.

³ Articolo inserito dall'art. 3 del D.lgs. 184 del 29 novembre 2021, in vigore dal 14 dicembre 2021, recante l'attuazione della direttiva UE 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamenti diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio». Da ultimo modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera a), numero 2), del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e successivamente dall'art. 6 ter, c. 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n.137.

⁴ L'8 agosto 2023 è entrata in vigore la L. n. 93 del 14.07.2023 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica» che ha modificato l'art. 171 ter L. 633/1941 prevedendo la c.d. Pirateria digitale.

- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146)⁵;
- reati tributari (art. 25 *quinesdecies*)⁶
- reati di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973 (art. 25 *sexiesdecies*)⁷
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*)⁸
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevices*).⁹

1.3 Criteri di imputazione dell'illecito amministrativo dell'Ente. L'esenzione da responsabilità conseguente all'adozione del Modello di organizzazione gestione e controllo

L'illecito addebitabile all'Ente alla stregua del D.lgs. 231/2001 non consiste in una responsabilità sussidiaria per il fatto altrui, sulla falsariga della responsabilità civile ordinaria da reato del dipendente o proposto di cui all'art. 2049 cod. civ., ovvero di quella delineata dall'art. 197 c.p.

⁵ L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono, infatti, intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 *bis* «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 *ter* «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 *quines* «Delitti contro la personalità individuale»; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 *sexies* «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali all'art. 10; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 *septies* «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 *octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 *bis* «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* «Delitti di criminalità organizzata»; L. 99/2009 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 *bis1* «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 *novies* «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 *novies* (in seguito rinumerato art. 25 *decies* dal Decreto Legislativo 7 Luglio 2011, n. 121) «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; D.Lgs. 121/2011 – già citato – che ha introdotto l'art. 25 *undecies* «Reati ambientali»; D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha introdotto l'art. 25 *duodecies* «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»; Legge 6 Novembre 2012, n. 190 che ha modificato gli artt. 25 e 25 *ter*; La legge 186/2014 ha previsto il reato di autoriciclaggio tra i reati-presupposto per la responsabilità degli enti, inserendo il nuovo art. 648 *ter* del Codice penale all'articolo 25 *octies* del D.Lgs. 231/2001.

La legge 68/2015 ha modificato l'art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001, introducendo nuovi delitti in materia ambientale. La legge 69/2015, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30 maggio 2015 «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio» ha inasprito le pene dei delitti previsti contro la pubblica amministrazione, interessando, inoltre, le «false comunicazioni sociali» di cui all'art. 2621 cod. civ. e «le false comunicazioni sociali delle società quotate» ex art. 2622 cod. civ..

⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e D.lgs. 75/2020.

⁷ Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020.

⁸ Articolo aggiunto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 entrata in vigore in data 23 marzo 2022.

⁹ *Ibidem*

L'Ente è punito per il fatto proprio. La sua responsabilità trova fondamento sulla possibilità di muovere un rimprovero direttamente ad esso, in conformità all'art. 27 Cost., per il fatto che il reato è da considerare espressione di una politica aziendale deviante o comunque frutto di una colpa d'organizzazione.

Come hanno efficacemente osservato le Sezioni Unite, la responsabilità dell'Ente si fonda, dunque, su una colpa connotata in senso normativo, in ragione dell'obbligo imposto a tali organismi di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base ad un "Modello" che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. Pertanto, la colpa dell'Ente consiste nel non aver ottemperato a tale obbligo¹⁰.

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per i reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse nell'ipotesi in cui l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di organizzazione gestione e controllo, idonei a prevenire i reati introdotti dal Decreto.

L'adeguata organizzazione rappresenta il solo strumento in grado di escludere la "responsabilità" dell'Ente e, conseguentemente, di impedire l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'Ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati specifici requisiti normativi. Tali criteri d'imputazione della responsabilità dell'Ente possono essere distinti in criteri "oggettivi" e criteri "soggettivi".

Il primo presupposto di natura oggettiva è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", ovvero soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'Ente stesso. Si tratta di coloro che possono prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti che su mandato dell'Ente compiono attività in suo

¹⁰ Cfr. Cass. pen., sez. un., 24.4.2014 n. 38343, c.d. sentenza ThyssenKrupp.

nome, nonché, i mandatari non appartenenti al personale dell'Ente, che agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente stesso.

Altro presupposto oggettivo per l'imputazione dell'illecito all'Ente è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso, anche alternativamente, nell'interesse o a vantaggio di esso.

L'"interesse", in particolare, sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato, poi, realmente conseguito.

Il "vantaggio", per altro verso, si prefigura allorché l'Ente ha tratto - o avrebbe potuto trarre - dal reato un risultato positivo, di natura economica o di altra specie¹¹.

La responsabilità dell'Ente sussiste, infatti, non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente.

Quanto ai criteri soggettivi d'imputazione del reato all'Ente, invece, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività d'impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità dell'Ente solo allorché si è riusciti a dimostrare:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto Organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da

¹¹ Secondo la Corte di Cassazione i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma devono considerarsi dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615). In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano, secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita (Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004).

un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, l'Ente deve dimostrare che la persona fisica abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più rigorosa rispetto alla condotta posta in essere dai soggetti apicali.

Va precisato che, come rilevato dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 32110/2023, riprendendo precedente giurisprudenza n. 33041/2015), “[...] *in tema di responsabilità da reato degli enti, il Legale Rappresentante che sia, come nella specie, indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dalla art. 39 D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, con la conseguenza che il Modello organizzativo dell'ente - MOG - deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del Legale Rappresentante indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l'ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi*”.

In situazione di conflitto di interessi, dunque, provvederà procuratore speciale dotato di specifici poteri.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'Ente può essere chiamato a rispondere del fatto illecito solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei suoi apicali.

La responsabilità dell'Ente, in tal caso, trova fondamento nella circostanza per cui l'Ente abbia reso possibile la commissione dell'illecito penale non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

È comunque da escludere ogni responsabilità se, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato di un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.4 Efficacia e adeguatezza del Modello

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente, sia quando muti la normativa di riferimento, e in particolare siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5 I reati commessi all'Estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il D.Lgs. 231/2001 subordina, tuttavia, questa possibilità al ricorrere, insieme ai presupposti oggettivi e soggetti già esaminati, delle seguenti condizioni:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'Ente.

La legge 146 del 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adallati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto all'art. 10 la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale, quali ad esempio associazione per delinquere anche di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, traffico di migranti.

Ai fini della qualificabilità di una fattispecie criminosa come "reato transnazionale", è necessaria la sussistenza delle condizioni indicate dal legislatore. In particolare:

1. nella realizzazione della fattispecie, deve essere coinvolto un gruppo criminale organizzato;
2. il fatto deve essere punito con la sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione;
3. è necessario che la condotta illecita sia, alternativamente:
 - o commessa in più di uno Stato;
 - o commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
 - o commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
 - o commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

1.6 Le sanzioni a carico dell'Ente

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 (artt. 9 e ss.) contempla quattro tipologie di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria (art. 10): è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dall'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. L'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di Euro 258 e un massimo di Euro 1.549, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;
- sanzioni interdittive (art. 13): le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.
 - Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Solo eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito, e sono applicabili per una durata che varia da 3 mesi a 2 anni, ad eccezione della ipotesi prevista dall'art. 25 comma 5, introdotta con L. n. 3/2019 (c.d. legge Spazzacorrotti), che prevede in caso di condanna dell'ente per illecito derivante da taluni reati contro la pubblica amministrazione (ex artt. 317, 319 *bis*, 319 *ter* comma I e II, 319 *quater*, 321, 322 comma II e IV, c.p.), la sanzione interdittiva non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale; e non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni, se il reato è commesso da un soggetto sottoposto a direzione/controllo di un apicale (salva l'attenuante speciale ex art. 25 comma 5).

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente, e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca (art. 18): con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, o di beni o altre utilità del valore equivalente.

Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, *"al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente"*¹².

La Suprema Corte ha, inoltre, specificato che per una corretta interpretazione della nozione di "profitto", non può farsi riferimento ad alcun parametro di tipo aziendalistico. Pertanto, il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

- pubblicazione della sentenza di condanna (art. 19): può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva.

Tale misura, consistente nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella pronuncia di condanna, oppure mediante affissione nel Comune ove l'Ente abbia la sede principale, è eseguita a spese dell'Ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono decorsi cinque anni dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7 Delitti tentati

¹² Cass. Pen., sez. un., 27 marzo 2008, n. 26654.

L'art. 26 D.lgs. 231/01, plasmato sull'art. 56 c.p., prevede una riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, in caso di delitto tentato.

Al comma secondo è poi prevista una forma particolare di "recesso attivo". È, infatti, esclusa la punibilità dell'ente qualora egli volontariamente impedisca il compimento dell'azione e/o la realizzazione dell'evento, dimostrando la separazione dell'ente dal soggetto del reato presupposto.

1.8 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nelle ipotesi di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

Qualora si verifichi una fusione, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tener conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nella diversa ipotesi di scissione, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive, per altro verso, si applicano all'Ente (o agli Enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Infine, In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta, e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.8 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 co. 3 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che “[...] i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

FEDE GROUP, nello sviluppo e nella gestione del Modello organizzativo di prevenzione del rischio di reato ha seguito, in primo luogo, le Linee guida di Confindustria (di seguito, le “Linee Guida”), nelle versioni tempo per tempo pubblicate.

Il Modello è stato sviluppato considerando la versione del mese di giugno 2021 delle Linee Guida.

Le Linee Guida esplicitano i passi operativi che FEDE GROUP dovrà compiere per implementare un Modello di organizzazione gestione e controllo conforme alle prescrizioni del Decreto, come di seguito elencati:

- mappatura delle aree aziendali a rischio: una volta individuate le tipologie dei reati che interessano FEDE GROUP, si procede ad identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell’ambito delle specifiche attività aziendali;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni di FEDE GROUP in relazione ai reati da prevenire.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l’efficacia del Modello sono:

- un Codice Etico, che definisca principi etici da osservare in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- un sistema organizzativo, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l’esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali, quale, in particolare, la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
- un sistema di comunicazione e formazione del personale ai fini del buon funzionamento del Modello;

- un sistema di whistleblowing, che prevede che sia predisposto almeno un canale alternativo di segnalazione di violazioni del Modello Organizzativo che sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e di curare il suo aggiornamento qualora si verificano significative violazioni oppure quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Secondo le Linee Guida, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni, ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione dei compiti, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere disposta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, da chi esegue operativamente o da chi controlla l'operazione stessa.
- è necessaria una documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve documentare, eventualmente attraverso la redazione di verbali, l'effettuazione dei controlli.

Nella predisposizione del Modello, FEDE GROUP ha quindi tenuto conto, oltre che della disciplina approntata dal D.Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida. Pur considerando, tuttavia, che, dovendo essere redatto avendo riguardo alle peculiarità e singolarità di FEDE GROUP, il Modello ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale, quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire con più efficacia l'attuazione delle prescrizioni del Decreto.

-

Sezione II - Il Modello di organizzazione gestione e controllo di FEDE GROUP - Parte Generale

2.1 Struttura organizzativa ed oggetto sociale

In data 7 marzo 2012, è stata costituita Fede Group s.r.l. con sede legale in Milano, Piazza della Repubblica 6.

La durata della Società è stabilita fino al 31 dicembre 2060, salvo anticipato scioglimento o eventuale proroga deliberata in sede assembleare.

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, la Società ha per oggetto sociale *“La gestione e conduzione di alberghi, pensioni, bar ristoranti, pizzerie, tavole calde e fredde, self-service, gelaterie, pasticcerie, piano bar, discoteche, sale d’ascolto e per i convegni ed in genere la gestione di attività di locali aperti al pubblico pe la ospitalità, la ristorazione, il divertimento, l’intrattenimento, i meeting, lo spettacolo, la prestazione di servizi di catering. In via strumentale al conseguimento dell’oggetto sociale e comunque in via non prevalente la società può inoltre: - compiere tutte le operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie ritenute utili dall’organo amministrativo per il conseguimento dell’oggetto sociale, compreso il rilascio di garanzie reale e/o personali di ogni tipo a favore di terzi; - assumere in Italia e/o all’estero, direttamente e/o indirettamente, partecipazioni e/o interessenza in altre società e/o enti commerciali, industriali e/o servizi aventi scopo analogo o affine o complementare e sinergico a quello della società o comunque ritenuta necessaria o utile per il conseguimento dell’oggetto sociale, e gestire le partecipazioni e/o interessenza medesime; - raccogliere fondi con obbligo di rimborso presso i soci in ottemperanza alle disposizioni di legge e regolamentari di volta in volta applicabili. In ogni caso, alla società è espressamente inibita la raccolta del risparmio tra il pubblico e l’esercizio del credito ai sensi del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (e successive modificazioni) ed in qualsiasi altra attività riservata dalle leggi vigenti agli iscritti negli albi professionali o comunque sottoposta per legge a particolari autorizzazioni o abilitazioni”*.

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è sintetizzato nell’Organigramma allegato, che insieme agli altri documenti aziendali, tra cui in particolare le procedure aziendali, contribuiscono alla composizione del c.d. “corpo normativo” di Fede Group, in cui sono definiti i compiti e le aree di responsabilità delle funzioni e unità organizzative presenti all’interno della Società.

Le aree funzionali di direzione e management della Società sono le seguenti:

- Amministratore Delegato CEO
- Area Amministrazione e Finanza AFC
- Contratti e Legal

- Direzione Generale COO – Direzione Commerciale e Sviuppo
- Area Acquisti
- Sicurezza
- Area Marketing
- Comunicazione Corporate

2.1.1 Il modello di Governance di FEDE GROUP

Il Modello di amministrazione e controllo di FEDE GROUP è quello tradizionale in cui la governance si caratterizza per la presenza di:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Sindaco;
- Società di revisione.

È nominato un Sindaco Unico ed una società di revisione (*outsourcer*).

Il Consiglio di Amministrazione

L'organo responsabile della supervisione strategica di FEDE GROUP Società è il Consiglio di Amministrazione, (cdA) attualmente composto da cinque membri.

L'organo amministrativo responsabile dell'attività aziendale di FEDE GROUP è il Consiglio di Amministrazione ("CdA") presieduto dal Presidente che detiene la legale rappresentanza, munito di specifiche deleghe. FEDE GROUP è organizzato secondo un preciso modello di governance, costituito da aree funzionali al cui apice è istituito il Presidente, il quale gestisce l'attività del FEDE GROUP secondo la mission indicata nello Statuto e risponde direttamente al CdA con il supporto di Aree funzionali, precisate nell'organigramma aziendale.

Il CdA è investito dei più ampi poteri finalizzati all'amministrazione ordinaria e straordinaria di FEDE GROUP ed ha il potere di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, in Italia come all'estero. L'organo amministrativo ha piena facoltà di nominare uno o più consiglieri delegati ovvero procuratori, attribuendo loro specifiche deleghe e procure attinenti alla gestione ordinaria della Società, con adeguato potere autonomo di spesa e indicazione delle soglie di approvazione.

Il Sindaco svolge i compiti disciplinati ex artt. 2403 e ss. c.c., sintetizzati come segue:

- verifica dell'osservanza della legge e dello statuto acquisendo informazioni rilevanti tramite:
 - a) le partecipazioni alle riunioni degli organi sociali;
 - b) lo scambio di informazioni con gli amministratori del FEDE GROUP e gli

- organi di controllo;
- c) l'acquisizione di informazioni dal revisore legale;
 - d) le operazioni di ispezione e controllo;
 - e) l'acquisizione periodica di informazioni da parte degli amministratori delegati;
 - f) la lettura dei verbali precedenti alla sua nomina.
- verifica del rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (art. 2409 *bis* c.c.) adottato da FEDE GROUP e del suo concreto funzionamento.

La revisione legale dei conti ove prevista è affidata ai sensi di legge a una Società di Revisione legale, la cui nomina spetta all'Assemblea. Nello svolgimento della propria attività, la Società di Revisione legale incaricata ha accesso alle informazioni, ai dati, sia documentali che informatici, agli archivi e ai beni di FEDE GROUP. La Società di Revisione legale esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio e verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

2.1.2 Il Sistema dei poteri e delle deleghe

Il sistema dei poteri di FEDE GROUP è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione delle responsabilità, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all'interno della struttura organizzativa;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

L'impianto del Sistema dei Poteri e delle Deleghe è fondato sulle seguenti regole:

- i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" sono ben documentati;
- il delegato dispone di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Inoltre, le deleghe:

- sono coerenti con la posizione ricoperta dal delegato, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno della Società e i poteri a lui delegati;
- definiscono in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato ed i riporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare;
- assegnano poteri gestionali coerenti con gli obiettivi aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo preposto a conferire e approvare le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e

gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Al fine di consentire lo svolgimento dell'attività ordinaria il Consiglio di Amministrazione ha inoltre definito l'ambito dei poteri deliberativi e di spesa conferiti ai Responsabili delle varie Strutture Organizzative, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti.

Il CdA, tramite specifiche procure, ha delegato ad operare autonomamente, in nome e per conto di FEDE GROUP, entro determinati importi e aree di competenza, taluni consiglieri di amministrazione.

Il Cda ha conferito ad un componente del CdA specifica delega di funzioni in materia di sicurezza e ambiente, quale datore di lavoro.

Deleghe e procure sono comunicate formalmente ai singoli destinatari con chiara indicazione dell'oggetto della delega/procura e dei limiti entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno di FEDE GROUP risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura e nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

2.2 L'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo da parte di FEDE GROUP

L'organo amministrativo, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha deliberato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi ispiratori dei comportamenti aziendali alle finalità previste dal Decreto Legislativo 231/2001 e, se necessario, ad adeguare quei comportamenti alle predette finalità.

L'iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di un Modello conforme alle prescrizioni del Decreto possa costituire, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di FEDE GROUP, un mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

In tale contesto, attraverso l'adozione del Modello, FEDE GROUP, consapevole che

talune sue attività sono esposte al rischio che si verifichino alcuni dei reati che possono determinare la responsabilità amministrativa dello stesso, intende adottare tutte le misure che appaiono necessarie alla prevenzione degli stessi.

Tra le finalità del Modello vi è quindi quella di radicare negli Organi sociali, nei dipendenti, nei collaboratori, nei fornitori e nei consulenti, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto FEDE GROUP:

- il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in termini generali, del Modello medesimo;
- la consapevolezza del valore sociale del Modello al fine di prevenire il rischio di commissione di reati;
- la consapevolezza che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporti l'applicazione di apposite sanzioni.

2.2.1 Le modalità operative seguite per la costruzione del Modello

In ottemperanza alle prescrizioni del Decreto, FEDE GROUP ha inteso definire un Modello in linea con le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, individuando, in primo luogo, le concrete situazioni nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati presupposti, e sottoponendo quindi tali attività ad analisi e monitoraggio.

Di seguito, sono descritte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio di reato, e, di conseguente rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di FEDE GROUP, rilevanti per la prevenzione dei reati.

La prima fase è consistita nell'analisi dell'assetto organizzativo e di controllo esistenti, al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

In tale fase si è provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione per identificare gli attori interni all'organizzazione da contattare e coinvolgere nelle successive fasi di progetto.

All'esito delle predette operazioni è stato definito l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto.

Nel corso della seconda fase, relativa alla Mappatura dei rischi di reato (c.d. *risk assessment*), si è avuto cura di definire il profilo di rischio di FEDE GROUP, in termini di aree aziendali "a rischio" e possibili modalità di effettuazione dei reati, con riferimento alle casistiche di reato disciplinate dal Decreto.

In questa fase si è, quindi, proceduto a:

- definire le aree aziendali "sensibili";
- definire, per ogni area aziendale "sensibile", le fattispecie di reato associato, sulla base delle interviste ai referenti di ciascuna area societaria nonché della documentazione aziendale analizzata;
- organizzare e sintetizzare le informazioni raccolte in uno schema di riferimento utilizzabile per la successiva pianificazione delle attività da realizzare.

Una volta completata la seconda fase, sono state condivise e raccolte le informazioni necessarie alla valutazione del profilo di rischio. In particolare, è stato predisposto l'elenco sintetico delle attività aziendali "sensibili" nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte e delle fattispecie di reato associate.

Con la terza fase, relativa alla Valutazione del Sistema di Controllo a presidio dei rischi-reato, si è proceduto a valutare la capacità del Sistema di Controllo esistente a "presidio" dei rischi identificati nella seconda fase, di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, al fine di definire la priorità di intervento a fronte degli eventuali "gap" individuati (c.d. *gap analysis*).

FEDE GROUP si è attivato per:

- valutare, per ogni attività "a rischio", l'allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, in termini di:
 - o esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei controlli;
 - o adeguatezza del sistema di deleghe e responsabilità esistente;
 - o esistenza ed adeguatezza del sistema disciplinare;
- evidenziare i rischi residui;
- condividere le situazioni rilevate con le persone responsabili della gestione delle attività identificate;
- esprimere un giudizio (qualitativo) sulla priorità di intervento per la successiva attività di disegno del sistema di controllo "a presidio" delle attività a rischio.

Peraltro, unitamente alla stesura del Modello è stato redatto il Codice Etico in cui sono contenute alcune regole etico-comportamentali che dovranno essere osservate dagli Organi aziendali, dall'Amministratore Delegato, dai dipendenti, dai collaboratori, dai fornitori e dai consulenti.

In considerazione della circostanza per cui l'articolo 6 co. 2 lett. c) D.lgs. n. 231/2001 pone a carico dell'azienda l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello", è introdotto il Sistema Disciplinare volto a punire chi viola le regole e le disposizioni introdotte con la disciplina in commento.

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede inoltre l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello.

2.2.2 I Protocolli e le Procedure adottati da FEDE GROUP

I protocolli previsti dal Decreto (art. 6 c. 2 lett. b) disciplinano le aree di rischio individuate nella fase di analisi dei rischi, prevedendo ruoli e responsabilità nelle diverse fasi del processo, le corrette modalità di espletamento delle attività sensibili

ed il tracciamento documentale conseguente. Ad ogni protocollo decisionale sono associati i flussi informativi verso l'ODV che sarà quest'ultimo a determinare o a modificare a seconda delle esigenze conoscitive e informative essenziali per l'espletamento del dovere di vigilanza sul Modello.

I protocolli rappresentano – anche in forma di procedure – il raccordo tra i sistemi di gestione, le vigenti Linee Guida e le parti speciali del Modello.

I protocolli sono stati sviluppati con l'obiettivo di stabilire le regole di comportamento e le modalità operative a cui FEDE GROUP deve attenersi, con riferimento all'espletamento delle principali attività "a rischio".

L'identificazione delle aree a rischio ha permesso di individuare i meccanismi di controllo in essere presso FEDE GROUP, nonché le attività peculiari per cui è risultato necessario identificare specifici Protocolli di decisione, gestione e controllo che possano costituire un valido presidio per la prevenzione della commissione dei reati.

In sede di definizione dei Protocolli – di cui alla Parte Speciale del presente Modello - si è operato al fine di garantire:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle attività delle responsabilità e la definizione di adeguati livelli autorizzativi;
- l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la proceduralizzazione delle attività sensibili al fine di definire modalità e tempistiche di svolgimento delle stesse, tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, processi decisionali oggettivi;
- l'esistenza e la documentazione di attività di controllo e supervisione.

2.2.3 L'aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività di FEDE GROUP;
- siano sopravvenute violazioni ovvero elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dall'Ente in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali di FEDE GROUP.

Ove si rendano necessarie modifiche di natura solamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, gli organi amministrativi possono provvedervi in via autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV, in forma scritta, agli organi amministrativi, affinché essi adottino le decisioni di propria competenza.

In caso di modifiche relative alla struttura aziendale di FEDE GROUP, gli organi amministrativi ne danno tempestiva comunicazione all'OdV ai fini dell'aggiornamento del Modello, nonché allo scopo di ottenere un parere in merito alla necessità di dotare FEDE GROUP di procedure aziendali operative conseguenti alle modifiche apportate.

2.2.4 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in FEDE GROUP o per conto di esso, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto di FEDE GROUP nell'ambito delle attività emerse come "a rischio" di commissione di reato.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge, c.d. Destinatari, sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza derivanti dai rapporti giuridici.

2.2.5 Il Sistema Disciplinare

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.lgs. 231/2001.

Presupposto sostanziale dell'esercizio del potere disciplinare da parte di FEDE GROUP è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o mero collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri un illecito da cui scaturisca un procedimento di natura penale.

Requisito fondamentale delle sanzioni disciplinari è la proporzionalità rispetto alla violazione cui accedono, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia del rapporto di lavoro instaurato con il responsabile del comportamento illecito (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

FEDE GROUP, pertanto, adotta un Sistema Disciplinare diretto a sanzionare chi viola le regole e le disposizioni contenuti nel presente Modello, alle norme di legge ed i principi previsti nel Codice Etico.

2.3 L'Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa, l'art. 6 co. 1 del Decreto prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'Ente (c.d. "Organismo di Vigilanza"), dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, necessari affinché l'Organismo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle specifiche funzioni a esso riconosciute;
- continuità di azione, che permetta all'Organismo di Vigilanza di:
 - o controllare costantemente, con i necessari poteri di indagine, che il Modello sia rispettato;
 - o curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - o rappresentare un riferimento costante per tutto il personale di FEDE GROUP.

2.3.1 Composizione e nomina

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 co. 1 lett. b) D.lgs. 231/2001, FEDE GROUP ha ritenuto opportuno proporre l'affidamento dell'incarico ad un organismo collegiale.

Il componente dell'OdV deve possedere e mantenere, per tutta la durata della carica, le qualità di professionalità, competenza, esperienza specifiche richieste dalla legge, e non deve trovarsi in posizione di conflitto o cointeressenza rispetto alle funzioni da svolgere.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si può anche avvalere della collaborazione di altre unità organizzative di FEDE GROUP per profili specifici, ed esemplificativamente:

- dell'unità organizzativa che si occupa del personale (in ordine, ad esempio, alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari);
- dell'unità organizzativa responsabile della funzione amministrazione e finanza (in ordine, ad esempio, al controllo di gestione e dei flussi finanziari).

A tali fini devono essere predisposti appositi strumenti che assicurino i necessari flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento interno, avente la finalità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di propria competenza.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza è in qualunque tempo revocabile per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Consiglio di Amministrazione di FEDE GROUP.

In caso di revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione dell'organismo revocato, sempre nel rispetto delle regole di nomina e composizione illustrate sopra.

Anche la revoca o sostituzione di un solo membro dell'OdV prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo. A titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del membro dell'Organismo;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità di cui al successivo par. 2.3.2;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo a due o più riunioni, anche non consecutive, nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione all'Organo amministrativo, da parte dell'OdV, del verificarsi di una causa di decadenza in capo ad un suo membro.

2.3.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 13 del D.lgs. n. 58 del 1998.

In particolare, non possono essere eletti quali membri dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 2382 cod. civ., e coloro i quali siano stati condannati con sentenza divenuta definitiva, ancorché emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p., e seppure con sospensione condizionale della pena, per uno dei seguenti reati:

- 1) per uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267 del 1942 (disciplina del fallimento, concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa), qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
- 2) per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento, qualora sia stata inflitta una pena detentiva per un tempo non inferiore a un anno;
- 3) per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il

- patrimonio, contro l'economia pubblica, o per un delitto in materia tributaria, qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore a un anno;
- 4) per un qualunque delitto non colposo, qualora sia stata inflitta la reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - 5) uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D.Lgs. n. 61 del 2002 (c.d. disciplina riguardante i c.d. reati societari);
 - 6) un qualunque reato alla cui condanna consegua l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, ancorché la pena concretamente inflitta sia meno grave di quelle indicate ai punti precedenti.

Non possono, altresì, essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. n. 159 del 2011 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136", c.d. Codice Antimafia);
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater D.Lgs. n. 58/1998 (delitti commessi nell'ambito di società quotate).

Il singolo membro dell'Organismo di Vigilanza decade dalla carica allorché venga meno alcuno dei requisiti di cui sopra, ovvero nei casi in cui si trovi, successivamente alla sua nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'articolo 2399 cod. civ.;
- condannato con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dal c.d. Codice Antimafia.

A fronte della sospensione di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione di FEDE GROUP, tempestivamente convocato, valuta i motivi che hanno determinato la sospensione; quindi, delibera se reintegrare il componente dell'Organismo di Vigilanza, oppure revocarlo.

In tale ultimo caso, il CdA provvede alla nomina del nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza.

2.3.3 Funzioni e poteri

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono espressamente definite dal legislatore all'art. 6 co. 1 lett. b) del Decreto e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare il suo aggiornamento.

Va tuttavia precisato che, quanto all'aggiornamento del Modello, il concreto recepimento di eventuali modifiche dello stesso è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale, alla stregua dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto, è in definitiva il responsabile diretto dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello.

Allo scopo di garantire piena efficacia di azione, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza è, peraltro, assegnato un *budget* annuo, stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che consenta all'organismo stesso di poter svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e il sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- assicurare i flussi informativi di competenza da e verso il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazioni di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di FEDE GROUP;

- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- fornire chiarimenti in merito al significato e alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti per la disciplina del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

Gli ulteriori aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dal proprio Regolamento.

2.3.4 L'attività di reporting

L'art. 6 co. 2 lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV, al fine di consentire al predetto organismo di adempiere in modo efficace ai propri obblighi di verifica del rispetto e della corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di assicurare i flussi informativi è dunque bidirezionale, e cioè deve muoversi dall'OdV al Consiglio di Amministrazione per informare gli organi interni dell'attività di vigilanza condotta e degli eventuali aspetti di criticità rilevati. Al contempo, allo scopo di creare un sistema di gestione completo e costante dei flussi informativi verso l'OdV, per ciascuna area a rischio di reato e per ciascuna area strumentale si provvede a identificare un responsabile di dipartimento (cd. "Responsabile" e/o "Key Officer"), il quale ha l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Parte Speciale del Modello. Il Responsabile garantisce la raccolta delle informazioni, la loro prima analisi, la loro sistematizzazione secondo i criteri previsti dal report e infine la loro trasmissione all'OdV.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono all'OdV di accertare e ricostruire più facilmente le eventuali cause che abbiano portato a violare le prescrizioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, che abbiano consentito il verificarsi di reati.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, sono immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, che possano coinvolgere la Società e i Destinatari del modello, direttamente o indirettamente; le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione a qualsiasi reato commesso nello svolgimento delle attività lavorative;
- i rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.lgs. 231/2001.

Ogni informazione, segnalazione, flusso report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

2.3.4.1 L'attività di reporting delle Funzioni Responsabili verso l'Organismo di Vigilanza

FEDE GROUP ha adottato una apposita procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" per disciplinare le comunicazioni che devono essere inoltrate da tutto il personale all'Organismo di Vigilanza.

Come puntualmente indicato nella procedura che disciplina i flussi informativi verso l'OdV, le Funzioni Responsabili devono segnalare all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, come ad esempio:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna e/o con il Modello stesso;
- eventuali richieste ed offerte di denaro o di altra utilità (ivi compresi i doni) provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al D.lgs. 231/2001 che interessano anche

indirettamente FEDE GROUP, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;

- i procedimenti disciplinari in corso, le eventuali sanzioni irrogate, o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni

Si ribadisce che le predette Funzioni Responsabili sono tenute ad informare tempestivamente e senza indugio l'OdV in relazione a qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni del Modello, del Codice Etico, dei Protocolli e delle Procedure.

2.3.4.2 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi societari e del vertice aziendale

L'informativa acquisita dall'OdV in forza di quanto descritto al precedente paragrafo viene successivamente dallo stesso riportata al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi societari. L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. All'OdV sono rimessi i seguenti obblighi di informazione al Consiglio di Amministrazione.

In tal senso, gli obblighi di informazione verso il CdA possono avere natura:

- continuativa, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario e/o opportuno per gli adempimenti degli obblighi previsti dal Decreto, fornendo ogni informazione rilevante e/o utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e segnalando ogni violazione del Modello, che sia ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per conoscenza o che abbia esso stesso accertato;
- periodica, attraverso una relazione scritta al CdA con periodicità annuale che deve indicare:
 - le attività svolte nel corso del periodo, con particolare riferimento a quelle di verifica;
 - le eventuali segnalazioni ricevute da Dipendenti e/o terzi riferibili a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
 - le eventuali criticità emerse sia in relazione a comportamenti o eventi interni alla Società. Sia in termini di efficacia del Modello;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e il loro stato di realizzazione;
 - l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello o il Codice Etico e le sanzioni disciplinari eventualmente proposte;
 - la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre l'ente al pericolo che siano commessi rati rilevanti alla stregua del Decreto;
 - l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle Funzioni Responsabili nell'espletamento dei propri compiti
 - il rendiconto delle spese sostenute;
 - eventuali mutamenti normativi che richiedano l'aggiornamento del Modello;
 - qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni

- urgenti;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificare ragioni di tempo e risorse.

L'OdV ha, inoltre, specifici obblighi di informazione nei confronti dei soci in tutti i casi in cui ne ravveda la necessità, come, ad esempio, nelle ipotesi in cui accerti eventuali violazioni commesse dal Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli Organi Societari cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'Organismo di Vigilanza.

2.4 Il sistema di Whistleblowing

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, come più dettagliatamente indicato in seguito, agevolandone l'effettuazione, in modo che l'azienda possa trarre beneficio da esse e intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione. In questo senso, FEDE GROUP come specificamente indicato alla procedura whistleblowing mette a disposizione una piattaforma dedicata <https://fedegroup.teknous.it/#/login> con istruzioni al sito <https://www.fedegroup.it/it/whistleblowing.html> quale canale per le segnalazioni di comportamenti commissivi od omissivi da chiunque posti in essere nella Società, nei rapporti con la stessa o per suo conto che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e regolamenti, regole stabilite nel Modello, principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, politiche, norme e procedure aziendali.

Restano fermi eventuali obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

La gestione delle segnalazioni whistleblowing e i canali di segnalazioni interni e esterni sono regolamentati dalla Procedura Whistleblowing, allegata al Modello, che si richiama integralmente.

Il Whistleblowing è un istituto di derivazione anglosassone introdotto in Italia con la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica amministrazione", adottata in ottemperanza alle raccomandazioni e obblighi convenzionali derivanti dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

La disciplina è stata successivamente modificata e ridefinita. In particolare, in considerazione dei principi espressi in sede europea, il 10 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 24 recante "Attuazione della Direttiva (UE)

2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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", di seguito Decreto. Gli effetti della nuova disciplina decorrono dal 15 luglio 2023.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del citato Decreto, il whistleblower è la persona che segnala violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, di cui è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Con il citato intervento normativo, in particolare, il legislatore nazionale ha previsto un ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, la valorizzazione del ruolo del Responsabile whistleblowing ("RSW") nella gestione delle segnalazioni ed il rafforzamento del sistema generale di tutela e protezione del segnalante.

Inquadramento generale e finalità

Il sistema di *Whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, come più dettagliatamente indicato in seguito, agevolandone l'effettuazione, in modo che l'azienda possa trarre beneficio da esse e intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione. In questo senso, FEDE GROUP mette a disposizione caselle postali appositamente dedicate quali canali per le segnalazioni di comportamenti commissivi od omissivi da chiunque posti in essere in FEDE GROUP, nei rapporti con lo stesso o per suo conto che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e regolamenti, regole stabilite nel Modello, principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, politiche, norme e procedure aziendali.

Restano fermi gli obblighi di legge, in particolare in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e in materia di trattamento dei dati personali.

Le segnalazioni sono considerate rilevanti, e quindi tali da dover essere immediatamente comunicate dal responsabile del sistema di whistleblowing (di seguito, "RSW") agli Organi aziendali, se hanno a oggetto:

- fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o/e di immagine a FEDE GROUP;
- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute e/o alla sicurezza dei dipendenti e/o dell'ambiente di FEDE GROUP;
- condotte omissive o commissive commesse in violazione al Codice Etico e/o al Modello e/o alle altre disposizioni e/o procedure aziendali sanzionabili in via disciplinare.

Inoltre, la procedura disciplina le forme di tutela garantite al soggetto che effettua la

segnalazione, oltre che al soggetto segnalato ed a soggetti terzi che potrebbero subire delle ritorsioni in ragione del rapporto con il segnalante, nei termini previsti dal D.lgs. n. 24/2023.

Le misure di protezione sono limitate alle segnalazioni che hanno ad oggetto violazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (per il dettaglio sulle violazioni segnalabili vedi infra).

Contesto normativo

“D.lgs. n. 231/2001”

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha esteso alle aziende private la disciplina – già approntata nel settore pubblico dalla Legge n. 190/2012 – in materia di segnalazione di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro e di protezione del soggetto segnalante.

In particolare, l'art. 2 della predetta Legge n. 179/2017 (rubricato “Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”) è intervenuto sul D.Lgs. 231/2001 inserendo all'art. 6 (rubricato “Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente”) una nuova previsione che inquadra nell'ambito del modello di organizzazione e gestione di cui al Decreto le misure legate alla presentazione e gestione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di violazioni del Modello, nonché le relative forme di tutela del segnalante.

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ha abrogato l'art. 6, comma 2-bis, lett. a), del Decreto 231, regolamentando in toto la disciplina in materia di segnalazione whistleblowing.

“D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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”

Il Decreto recepisce la direttiva comunitaria (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing ed estende le tutele previste a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Secondo il Decreto le aziende interessate (ovvero con più di 50 dipendenti o che abbiano adottato un Modello 231 o che rientrino nell'applicazione delle norme di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto 24/23) dovranno predisporre canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza. Nelle aziende con meno di cinquanta dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica. Tra i suoi contenuti vincolanti la direttiva - interamente recepita dal Decreto attuativo e

dal Modello 231 di FEDE GROUP - prevede che la tutela sia riconosciuta anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatesi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere. La tutela cessa però nel caso in cui le segnalazioni infondate vengano accompagnate da dolo o colpa grave. È altresì prevista la possibilità di segnalazioni esterne (presso i canali ANAC) a patto che sia stato preventivamente utilizzato il canale interno e, in particolari casi, la divulgazione pubblica (si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 D.lgs. n. 24/2023 e da quanto specificato nel presente Modello).

“Antiriciclaggio”

L'art. 48 del D.Lgs. n. 231/2007, come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 90/2017, prevede che i soggetti obbligati adottino procedure di segnalazione al proprio interno di violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Ai sensi della norma sopra richiamata, tali segnalazioni provengono dai dipendenti dei soggetti obbligati o da persone in posizione comparabile, delle norme del TUF, di atti dell'Unione europea direttamente applicabili nelle stesse materie disciplinate dal TUF, del regolamento (UE) n. 596/2014 nonché delle ulteriori norme disciplinanti l'attività svolta dalla Società.

Nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, le segnalazioni potranno riguardare:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli prova e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Non sono consentite segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, le quali non costituiranno oggetto di approfondimento da parte del RSW.

Per effettuare le segnalazioni non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

Affinché possa essere definita circostanziata, la segnalazione deve contenere, se conosciuti, i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono avvenuti i fatti;
- dimensioni economiche della violazione;
- generalità del segnalante;
- generalità e/o altri elementi che favoriscano l'identificazione del soggetto che ha posto in atto i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione e/o di documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;

eventuali interessi privati del segnalante collegati alla segnalazione.

Chi può effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- dipendenti e/o collaboratori di FEDE GROUP;
- soggetti con funzioni di amministrazione direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza della Società
- terzi e/o coloro che ancora non lavorano per FEDE GROUP, ma che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, nonché gli ex dipendenti o collaboratori, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- consulenti e titolari di rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso FEDE GROUP, e lavoratori o collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore FEDE GROUP;

La segnalazione può avvenire:

- a. quando il rapporto giuridico è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionamento).

Cosa può essere segnalato

Il Decreto stabilisce le tipologie di illeciti che rilevano affinché una segnalazione possa essere presa in considerazione ai fini dell'applicabilità della disciplina.

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto, possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità FEDE GROUP e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali);
- violazioni di disposizioni normative europee.

La segnalazione però non può riguardare lamentele di carattere personale del segnalante, quali contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori o altri colleghi.

Quali sono le tutele del segnalante

La persona che segnala comportamenti illeciti riconducibili all'ambito del whistleblowing usufruisce di un particolare regime di tutela ed i motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Il Decreto ha rafforzato il sistema di protezione a favore del whistleblower prevedendo in particolare:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore¹³, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione (art. 4, comma 1 e art. 12, del Decreto)¹⁴;
- la tutela da eventuali misure ritorsive adottate o anche solo tentate o minacciate dall'ente in ragione della segnalazione effettuata (artt. 17 e 19 del Decreto);

¹³ Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. h) del Decreto, il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

¹⁴ L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni (art. 20 del Decreto)¹⁵;
- la previsione di misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore inseriti in un apposito elenco pubblicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC")¹⁶.

In conformità alla suddetta normativa, il RPCT garantisce la massima riservatezza non solo dell'identità del segnalante, ma anche di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del whistleblower.

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, il Decreto sancisce espressamente che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito (cfr. art. 12 del Decreto).

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La tutela della riservatezza è garantita anche in ambito giurisdizionale e disciplinare¹⁷.

La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante (art. 12, comma 7 del Decreto).

L'autore della segnalazione è inoltre tutelato normativamente da eventuali misure ritorsive.

¹⁵ A tal proposito, il legislatore ha previsto che ANAC stipuli convenzioni con i suddetti enti affinché forniscano al segnalante misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato

¹⁶ L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

¹⁷ Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale, secondo cui l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari sussiste «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.), mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Il Decreto definisce la ritorsione come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto” (art. 2, comma 1, lett. m) del Decreto).

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Nel Decreto è, comunque, inserito un elenco semplificativo e non esaustivo di tutto ciò che può rappresentare una ritorsione.

Il legislatore ha previsto, inoltre, un'inversione dell'onere della prova, stabilendo che, laddove il segnalante dimostri di aver effettuato una segnalazione e di aver subito, a causa della stessa, una ritorsione, è posto a carico di chi ha compiuto l'atto o il comportamento ritorsivo l'onere di dimostrare che gli stessi erano motivati da ragioni estranee alla segnalazione (art. 17, comma 2, del Decreto).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, eventualmente attivato nei confronti dei soggetti segnalati, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art 12, comma 5, del Decreto); in detta ipotesi è dato avviso per iscritto al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati (art. 12, comma 6, del Decreto).

Affinché possa configurarsi una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito dal segnalante.

Eventuali misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, dovranno essere segnalate solo all'ANAC, cui è affidato il potere di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti, con le modalità prescritte nelle Linee guida pubblicate sul suo sito. In caso di esito positivo dell'accertamento, l'ANAC applica al responsabile della ritorsione una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. a) del Decreto. L'art. 19, comma 3, dello stesso Decreto dispone, inoltre, che gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del Decreto, le tutele previste dalla normativa sono estese anche ad altri soggetti collegati al segnalante: i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente e le persone giuridiche in relazione con il whistleblower.

Come segnalare

Il Decreto prevede tre modalità di segnalazione:

- i) segnalazione interna
- ii) segnalazione esterna
- iii) divulgazione pubblica

In proposito, si evidenzia che la scelta del canale di segnalazione non è discrezionale. Infatti, i segnalanti sono tenuti a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere delle condizioni previste dal Decreto, possono effettuare una segnalazione esterna (ad ANAC) o una divulgazione pubblica.

Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, negli **enti con meno di cinquanta dipendenti** viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno ed alla divulgazione pubblica. Per FEDE GROUP, quindi, è prevista solo la segnalazione interna.

L'unico soggetto interno all'ente destinatario delle segnalazioni di whistleblowing (RSW) è il Presidente OdV.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, la segnalazione interna è la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, fatta RSW dell'ente nel cui contesto lavorativo il segnalante opera.

Le modalità di inoltro della segnalazione sono indicate nella sezione "whistleblowing" presente nel sito aziendale.

La segnalazione esterna, prevista però per aziende con oltre 50 dipendenti, è la comunicazione presentata all'ANAC, in forma scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni attivabile solo quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stata prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna oppure questo, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le informazioni su come effettuare una segnalazione esterna sono pubblicate sul sito Internet dell'ANAC.

Cosa indicare nella segnalazione

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno che il segnalante circostanzi il più possibile la segnalazione, indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire quanto segnalato. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza di quanto segnalato. Potranno essere allegati documenti a supporto della segnalazione.

Verifica delle segnalazioni e attività istruttorie

Acquisita la segnalazione, il RSW fornisce al segnalante un avviso di ricevimento, ordinariamente, entro il termine di 7 (sette) giorni. Lo stesso RSW effettua una prima attività di verifica e di analisi (c.d. preistruttoria), volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate.

Entro 3 (tre) mesi l'RSW deve fornire riscontro al segnalante. La segnalazione perventa a soggetto non competente deve essere inoltrata a quello corretto entro 7 (sette) giorni.

Qualora, a seguito dell'istruttoria, il RSW ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, interesserà immediatamente gli organi preposti interni o esterni all'ente, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni caso, ove sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, il RSW non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Le segnalazioni anonime e le altre segnalazioni

Le segnalazioni anonime, ossia quelle pervenute attraverso i canali dedicati all'istituto del whistleblowing prive delle generalità del segnalante, verranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e relative a fatti riscontrabili, di particolare gravità, sufficientemente dettagliati e relazionabili a contesti determinati (in tal senso si ritengono elementi rilevanti e significativi per la segnalazione: l'indicazione di nominativi, degli estremi e dei riferimenti relativi a provvedimenti o procedure specificate o comunque facilmente individuabili, etc.).

Allo stesso modo verranno prese in considerazione le segnalazioni relative ad atti, omissioni o comportamenti che costituiscono mere irregolarità nella gestione o nell'organizzazione dell'attività, in quanto non riconducibili ad illeciti rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto. Saranno comunque prese in carico e trattate tutelando la riservatezza del segnalante.

Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che abbia subito ritorsioni beneficia della tutela che il Decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Per maggiori informazioni in materia di Whistleblowing è possibile visitare i seguenti siti: anticorruzione.it/-/whistleblowing Whistleblowing - Transparency International Italia

Per incentivare l'uso del sistema di *whistleblowing* e favorire la diffusione di una cultura della legalità, di esso viene fornita informazione chiara, precisa e completa a tutto il personale di FEDE GROUP. La diffusione di tali informazioni sarà inviata per conoscenza all'OdV, in quanto organismo responsabile della procedura.

Come previsto dall'art. 4 D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 prima dell'adozione dei canali di segnalazione interni e della presente procedura, sono state sentite, ove esistenti, le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81 del 2015.

Come previsto dall'art. 5 lett. e) D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, è altresì fornita adeguata informativa con relative istruzioni per effettuare di segnalazioni interne e esterne sul sito internet aziendale <https://www.fedegroup.it/it/whistleblowing.html>

La violazione delle previsioni in materia di whistleblowing costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nel Modello nel documento "Sistema disciplinare".

Tutti i soggetti coinvolti nelle attività oggetto della presente procedura sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 ogni violazione o deroga relativa alle norme comportamentali e alle modalità esecutive disciplinate dalla presente procedura, dal Codice Etico e, in generale, dal Modello 231/01 di FEDE GROUP, in base alle modalità descritte nella procedura "*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*", parte integrante del Modello organizzativo 231/01.

2.5 Organi sociali responsabili dell'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello ogniqualvolta siano effettuate dal legislatore modifiche e/o integrazioni del catalogo dei reati presupposto contenuto nel D.lgs 231/2001, ed è altresì responsabile dell'adeguamento del Modello, in relazione al mutamento degli assetti organizzativi e dei processi operativi, e in forza delle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza, dal canto suo, cura lo sviluppo e la promozione dell'attività di aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle unità organizzative a ciò preposte ovvero, in casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV provvede, inoltre, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione, ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno di FEDE GROUP, nonché, per quanto necessario, all'esterno di essa. Mediante apposita relazione, informa, quindi, il Consiglio di Amministrazione, circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o l'adeguamento del Modello.

Per garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività e snellezza, e allo scopo di ridurre al minimo i disallineamenti tra i processi operativi, da un lato, e le prescrizioni contenute nel Modello, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione delega all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare, con cadenza periodica, le eventuali modifiche del Modello che attengono ad aspetti di carattere puramente descrittivo.

Sono aspetti di carattere puramente descrittivo quelli che attengono al recepimento nel Modello di deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materie non riguardanti direttamente il Modello, ovvero assunte da organi societari delegati o da Dirigenti muniti di delega (es. variazioni/introduzione processi e procedure, emissione nuova normativa, etc.).

Infine, anche nell'ambito della relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza può presentare al Consiglio di Amministrazione un'eventuale informativa in merito alle proposte di modifiche da apportare al Modello, affinché il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio della propria competenza esclusiva in materia, deliberi al riguardo.

2.6 Diffusione del Modello

FEDE GROUP, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi in esso recepiti, sia all'interno che all'esterno della propria struttura.

Obiettivo di FEDE GROUP, in altre parole, è di estendere la conoscenza del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti inseriti temporaneamente ed occasionalmente nell'organizzazione aziendale, che agiscano, in quel contesto, per conto e sotto la vigilanza degli organi interni.

Sebbene tale attività di comunicazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà, comunque, improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità. Ciò allo scopo di consentire ai diversi Destinatari piena consapevolezza ed effettiva cognizione delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

FEDE GROUP si impegna, dunque, a porre in atto tutte le iniziative necessarie a far conoscere e diffondere, tempestivamente, il Modello ed i suoi allegati.

2.6.1 La comunicazione iniziale ai Destinatari

I contenuti ed i principi del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti e degli altri soggetti che intrattengano con FEDE GROUP rapporti di collaborazione contrattualmente regolati.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare il Modello, nonché i suoi allegati, direttamente attraverso l'Intranet aziendale. Anche ai nuovi assunti è data comunicazione dell'adozione del Modello, dandone disponibilità attraverso l'Intranet aziendale.

Ai componenti degli organi sociali, invece, è resa disponibile copia della versione integrale del documento illustrativo del Modello ed è fatta loro sottoscrivere un'attestazione di conoscenza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

2.6.2 L'attività di formazione

I piano di formazione è finalizzato a trasferire ai destinatari del Modello:

- la conoscenza dei principi chiave della normativa "231" e del Codice Etico e le regole auree di natura organizzativa previste dalle presenti Linee Guida;
- le norme interne di dettaglio previste dalle singole procedure. Quest'ultime

devono essere conosciute soprattutto da coloro che operano nelle rispettive aree di rischio.

Per amministratori apicali, ma anche per i dipendenti ed i sottoposti, deve essere pianificato periodicamente un incontro di formazione ed informazione frontale sul Modello Organizzativo, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e se presente la funzione Internal Audit, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza. Si può provvedere in modalità e-learning, con sistemi che assicurino la tracciabilità della erogazione.

I contenuti formativi sono definiti a cura della dell'area amministrazione e finanza e condivisi con l'Organismo di Vigilanza. Restano fermi gli obblighi formativi previsti da specifiche normative (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy) i cui contenuti, definiti dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP), devono sempre fare richiamo ai collegamenti con i rischi "231" connessi ai controlli di compliance declinati dalle norme speciali in materia. L'informazione relativa al Modello è assicurata:

- per fornitori esterni, shareholders e altri stakeholders, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale delle presenti Linee Guida e del Codice Etico;
- per i dipendenti attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale delle parti speciali del Modello e dei protocolli/procedure e di ogni altra documentazione utile.

I fornitori che facciano richiesta potranno essere autorizzati a visionare le singole parti speciali del Modello e dei protocolli/procedure di stretto interesse.

2.6.3 L'informativa ai consulenti, ai fornitori e ai collaboratori esterni e la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia

I consulenti, i fornitori e i collaboratori di FEDE GROUP sono informati, all'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, del contenuto del Modello e dei suoi allegati, e si impegnano ad eseguire le proprie prestazioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello, e più in generale dei principi stabiliti nel Decreto, con la sottoscrizione della Clausola di salvaguardia. Secondo quanto previsto dall'art. 5 lett. e) D.lgs 24/2023, è data informativa interna attraverso la comunicazione ai destinatari, nonché informativa esterna attraverso la pubblicazione sul sito web di FEDE GROUP, dei canali di segnalazione whistleblowing interni ed esterni.