

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE**

DI

FAI SERVICE S. COOP.

PARTE GENERALE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	6
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	6
1.2	LE PERSONE LA CUI CONDOTTA DETERMINA LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001	7
1.3	I REATI PRESUPPOSTO	7
1.4	LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO.....	9
1.5	DELITTI TENTATI.....	13
1.6	LE CONDOTTE ESIMENTI	13
1.7	LE LINEE GUIDA	14
2.	Il presente Modello	17
2.1	FAI SERVICE COOP.	17
2.2	IL MODELLO.....	18
2.2.1	<i>Le finalità del Modello</i>	<i>18</i>
2.2.2	<i>La costruzione del Modello</i>	<i>18</i>
2.2.3	<i>Il concetto di rischio</i>	<i>19</i>
2.2.4	<i>La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione</i>	<i>19</i>
2.2.5	<i>L'adozione del Modello.....</i>	<i>21</i>
2.3	I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO	21
2.4	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	22
2.5	DIFFUSIONE DEL MODELLO	22
2.5.1	<i>Destinatari</i>	<i>22</i>
2.5.2	<i>Formazione ed Informazione del Personale.....</i>	<i>22</i>
2.5.3	<i>Informazione ai Terzi e diffusione del Modello</i>	<i>23</i>
3.	ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FAI SERVICE	25
3.1	IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	25
3.2	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI FAI SERVICE	26
3.3	PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO	26
4.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.1	CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.2	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
4.3	DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE.....	29
4.4	CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA.....	30
4.5	FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
4.6	RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.7	FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.7.1	<i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>32</i>
4.7.2	<i>Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza</i>	<i>34</i>
5.	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE – IL WHISTLEBLOWING	35
5.1	PRINCIPI GENERALI	35
5.2	DEFINIZIONE DI “VIOLAZIONE” AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO.....	35
5.3	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	35
5.3.1	<i>Personale dipendente in posizione non dirigenziale</i>	<i>35</i>
5.3.2	<i>Dirigenti</i>	<i>37</i>
5.4	AMMINISTRATORI	37
5.5	SINDACI.....	37
5.6	TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI.....	38
5.7	REGISTRO	38

5.8	IL WHISTLEBLOWING (GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE).....	38
PARTE SPECIALE A ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.		
6.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS. N. 231/2001	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.1	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAGLI ARTICOLI 24 E 25: I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.2	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-TER, LETTERA S-BIS: LA CORRUZIONE TRA PRIVATI.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.3	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-DECIES, D.LGS. N. 231 DEL 2001	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO..	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.5	ESEMPLIFICAZIONI DELLE POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
6.6	LE AREE A RISCHIO REATO E I RELATIVI PRINCIPI DI CONTROLLO PREVENTIVO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SPECIALE B ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.		
7.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAGLI ARTICOLI 25-TER ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
7.1	ESEMPLIFICAZIONE DELLE POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
7.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
7.3	LE AREE A RISCHIO REATO E I RELATIVI PRINCIPI DI CONTROLLO PREVENTIVO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SPECIALE C ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.		
8.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAGLI ARTICOLI 25-OCTIES E 25-QUATER ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
8.1	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-OCTIES .	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
8.2	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-QUATER	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
8.3	ESEMPLIFICAZIONI DELLE POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
8.4	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
8.5	LE AREE A RISCHIO REATO E I RELATIVI PRINCIPI DI CONTROLLO PREVENTIVO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SPECIALE D ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.		
9.	FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25- QUINQUIES .ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.1	ESEMPLIFICAZIONE DELLE POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.2	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.3	LE AREE A RISCHIO REATO E I RELATIVI PRINCIPI DI CONTROLLO PREVENTIVO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SPECIALE E ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.		
10.	REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
10.1	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

- 10.2 LE AREE A RISCHIO REATO E I RELATIVI PRINCIPI DI CONTROLLO PREVENTIVO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 10.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 10.4 PRESIDII DI CONTROLLO SPECIFICI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PARTE SPECIALE F..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

11. FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DALL'ARTICOLO 25-UNDECIES, D.LGS. N. 231 DEL 2001**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

- 11.1 ESEMPLIFICAZIONE DELLE POSSIBILI MODALITÀ DI COMMISSIONE ..**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO REATO ..**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.3 IL SISTEMA DI DELEGHE **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 11.4 PRESIDII DI CONTROLLO SPECIFICI **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PARTE SPECIALE G..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

12. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO IN RELAZIONE AI DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER DEL DECRETO)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

- 12.1 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO IN RELAZIONE AI REATI TRANSNAZIONALI (ILLECITI EX 231 NON INSERITI NEL CORPUS DEL DECRETO DE QUO REATI TRANSNAZIONALI – L. 146/2006)
ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
- 12.2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO IN RELAZIONE AL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO IN RELAZIONE AI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES DEL DECRETO).....**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO IN RELAZIONE AI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS DEL DECRETO)..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.5 PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA APPLICABILI AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 BIS 1 DEL DECRETO) **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 12.6 COMPITI DELL'ODV **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

PARTE SPECIALE H..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

13. FATTISPECIE DI REATI PREVISTI DALL'ART. 25 QUINQUESDECIES**ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

- 13.1 LE AREE A RISCHIO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13.2 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 13.3 I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Inoltre il legislatore italiano ha ratificato, con legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone la cui condotta determina la responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, tra cui: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

- conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001) introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre;
- ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter*;
- iv) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v) **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.1*;
- vi) **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dal D.Lgs. n. 262 del 28 dicembre 2005, dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 99 del 27 maggio 2015;
- vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*;
- viii) **reati contro l'incolumità fisica**, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater.1*;
- ix) **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqüies*, successivamente modificato dalla Legge 199 del 29 ottobre 2016;
- x) **reati di abuso di mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinqüies* "Responsabilità dell'ente";
- xi) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime**, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
- xii) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro**, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*;
- xiii) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;

- xiv) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*³;
- xv) **reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla L. n. 68 del 22 maggio 2015 (c.d. "Ecoreati");
- xvi) **reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- xvii) **delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*;
- xviii) **reati di corruzione tra privati**, introdotti dalla L.190 del 6 novembre 2012, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 la lettera s-*bis* all'articolo 25-*ter*, comma 1 e modificati dal D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017;
- xix) **reato di razzismo e xenofobia**, introdotto dalla Legge Europea 2017 che, in attuazione della Decisione Quadro 2008/913/GAI, finalizzata alla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia, ha inserito nel D. Lgs. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*;
- xx) **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa**, introdotti dalla legge 3 maggio 2019, n. 39 di attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- xxi) **reati tributari**, introdotti dal D.Lgs. 74/2000 (come modificato dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 c.d. decreto fiscale), che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinesdecies*;
- xxii) **reati di contrabbando**, introdotti dal D. Lgs. n. 75 del 14/07/2020, con cui è stata recepita all'interno dell'ordinamento italiano la direttiva UE 2017/1371, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*sexiesdecies*.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

³ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

(a) **La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente*”.

L’articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	• L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>ovvero</i>

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

Riduzione	Presupposti
	<ul style="list-style-type: none"> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><i>ovvero</i></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><i>e</i></p> <ul style="list-style-type: none"> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero

- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁵.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (c.d. attività a rischio di reato);
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, nonché alle Linee Guida predisposte da ConfCooperative in data 21/09/2010 in qualità di principale organizzazione di rappresentanza, assistenza e tutela del mondo cooperativo italiano, e che pertanto, ha costruito le proprie Linee Guida tenendo conto della variegata realtà aziendale degli enti aderenti.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo** proposto dalle Linee Guida sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il **Codice Etico**: costituito dal documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, tramite cui l'azienda deve diffondere all'interno dell'organizzazione, e nei confronti di tutti gli stakeholders, una tavola dei principi, impegni e responsabilità etici a cui essa ispira la sua attività e delle corrispondenti condotte richieste ai destinatari.
- il **sistema organizzativo**: l'ente deve definire in documenti formali

(organigramma, mansionario, funzionigramma, deleghe e procure, nomine, ecc.) le funzioni ed i poteri di ciascuna figura aziendale, chiarendo la tipologia di rapporti (gerarchici, di staff, di controllo, di riporto) intercorrenti fra gli stessi. Andranno chiaramente definite le modalità di accesso a determinati ruoli in azienda e gli eventuali sistemi premianti e di gratificazione rivolti al personale (obiettivi, risultati, scatti di anzianità, acquisizione nuovi titoli e competenze).

- le **procedure manuali ed informatiche**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate (informatiche e manuali) idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante. Il rispetto attento delle procedure adottate appare necessario soprattutto per l'area amministrativo-finanziaria (l'art. 6, c. 2, lett. c, D.Lgs. n. 231/2001 dispone esplicitamente che il modello deve "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati"). In questo ambito il sistema dei controlli interni potrà essere attuato attraverso strumenti diffusi e riconosciuti, tra cui: abbinamento firme, riunioni periodiche e frequenti, condivisione dei compiti, previsione di almeno un duplice controllo (operatore e figura apicale), verifica di rispetto del budget, verifica esistenza di adeguata documentazione di supporto e giustificazione (fatture, contratti, ordini, documenti di traposto, delibere, ecc). Qualora, poi, determinate operazioni vengano svolte, per scelta aziendale o per eventi eccezionali, al di fuori del sistema di procedure e prassi adottate, sarà importante garantire l'assoluta trasparenza e documentazione dell'attività svolta.
- i **poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione dei limiti di spesa; devono, inoltre, essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società e all'esterno. Occorre evitare, in ogni caso, di attribuire poteri illimitati e svincolati dalla verifica a soggetti che sono tenuti ad adottare decisioni che potrebbero comportare la commissione di reati.
- il **sistema di controllo e gestione**: in particolare, il sistema di controllo di gestione deve essere articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza,
- professionalità,
- continuità di azione;
- la **comunicazione al personale e sua formazione**: finalizzata a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole a cui la concreta operatività deve conformarsi.

Con riferimento ai reati colposi le componenti più rilevanti individuate dalle Linee Guida sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
 - la struttura organizzativa;
 - la formazione e addestramento;
 - la comunicazione e coinvolgimento;
 - la gestione operativa;
 - il sistema di monitoraggio della sicurezza.
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 FAI Service S. Coop.

FAI Service Soc. Coop. (di seguito, per brevità, “**FAI Service**”, la “**Società**” o la “**Cooperativa**”) è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità, senza finalità speculative e si propone lo scopo di favorire la gestione delle imprese di autotrasporto aderenti procurando loro occasioni di lavoro e fornendo loro beni e servizi alle migliori condizioni qualitative e a prezzi inferiori a quelli di mercato, al fine di permetterne la migliore gestione e competitività.

In sintesi, la Società si occupa di:

- esercitare l’attività di autotrasporto merci per conto di terzi;
- stipulare accordi e contratti con le società concessionarie di autostrade, di trafori e di valichi, per l’istituzione di conti intestati alla Cooperativa o a gruppi di autotrasportatori soci, assumendosi da parte della Cooperativa l’onere del pagamento totale di tutti i pedaggi a carico dei soci, che saranno riaddebitati ai soci stessi dalla Cooperativa in ragione di quanto di competenza di ciascuno;
- accreditare a favore dei soci quanto risultante di competenza di ciascuno, degli sconti, contributi, agevolazioni ed erogazioni in genere che saranno effettivamente riconosciuti alla Cooperativa in relazione ai pedaggi di cui al capo precedente;
- curare l’acquisto collettivo e l’approvvigionamento per conto dei soci di quanto necessario all’attività di autotrasporto ed in particolare di autoveicoli e mezzi di trasporto speciali, carburanti, lubrificanti, pneumatici, attrezzatura varia, pezzi di ricambio;
- esercitare la rivendita di materiale informatico, elettronico, di consumo, supporti e materiali audiovisivi e/o fotografici;
- provvedere, nell’interesse e/o per conto dei soci, alla stipulazione di particolari convenzioni con le ditte produttrici dei beni di cui sopra per la vendita diretta ai soci di beni e servizi;
- stipulare contratti di agenzia e promuovere tra i soci la conclusione di contratti di assicurazione ed in genere di contratti attinenti l’esercizio della professione di autotrasportatore;
- informare i soci sulle richieste di trasporto da parte dei vari committenti, effettuare la ricerca di committenti verso i quali possa essere indirizzata l’attività dei soci;
- curare studi ed effettuare o commissionare ricerche per ridurre il costo di esercizio nel settore dell’autotrasporto, curare la redazione di tariffe di trasporto e di nolo da applicare ai vari servizi;
- gestire officine per la riparazione degli automezzi, depositi e distributori di carburanti, impianti di lavaggio per gli automezzi dei soci, locali e spazi di sosta per gli automezzi, per le operazioni di carico, scarico e distribuzione e per tutte le operazioni attinenti l’esercizio dell’autotrasporto;
- curare, a richiesta degli interessati, l’assistenza tecnica, amministrativa, contabile; la richiesta di certificati, autorizzazioni, concessioni, lo

svolgimento di pratiche automobilistiche ed in genere tutte le pratiche connesse con l'esercizio dell'attività di imprenditore autotrasportatore;

- promuovere l'addestramento e la specializzazione del personale dipendente e non nel settore dell'autotrasporto;
- curare l'assistenza tecnica ed amministrativa dei soci per il conseguimento di contributi ed agevolazioni, anche creditizie, relativi al settore dell'autotrasporto in funzione di disposizioni pubbliche;
- prestare garanzie a terzi per conto dei soci per il pagamento di forniture ed acquisti di automezzi, macchinari ed attrezzature;
- promuovere l'autofinanziamento della Cooperativa stimolando lo spirito di previdenza e risparmio dei soci e raccogliendo prestiti limitatamente ad essi ed esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale;
- realizzare e gestire, in proprio o tramite l'affidamento a terzi, aree attrezzate di sosta, rifornimento e ristoro per autotrasportatori anche esercitando in detta area l'attività di somministrazione alimenti e bevande;
- svolgere altre attività che siano strettamente connesse a quelle sopra indicate e comunque a tutte le attività connesse al settore dell'autotrasporto.

2.2 Il Modello

2.2.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di FAI Service, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che FAI Service non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.2.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si

è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di FAI Service, informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- (v) attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello nonché verifica della concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.2.3 Il concetto di rischio

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di azzerare o grandemente limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, occorre l'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.2.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le

- quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di FAI Service è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di reati presupposto - una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Alla luce della specifica operatività di FAI Service, si è ritenuto di incentrare l'attenzione, in quanto ritenuti maggiormente rilevanti, sui rischi di commissione dei reati indicati nei seguenti articoli del Decreto:

- 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio); che include anche il reato previsto dall'art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- 25 ter (reati societari, emendati ai sensi della L. 190/2012 che ha, tra l'altro, introdotto il reato di corruzione tra privati e della L. 69/2015 che ha modificato l'art. 2621 c.c. e ha introdotto l'art. 2621 bis c.c. rubricato "Fatti di lieve entità"),
- 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, a seguito dell'introduzione, con la L. 186/2014, del reato di autoriciclaggio, di cui all'art. 648 ter 1 c.p.);
- 24 ter (delitti di criminalità organizzata, avendo riguardo anche alla criminalità transnazionale ai sensi della L.146/06).
- 25 septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro);
- 25 undecies (reati ambientali, integrati ulteriormente dalla Legge 22 maggio 2015 n.68, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente");
- 25 quinquiesdecies (reati tributari).

Per tali famiglie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico, nonché i principi generali di comportamento e di controllo preventivo descritti in ciascuna Parte Speciale.

Per quanto concerne i reati di cui agli articoli 24 bis (delitti informatici), 25 bis 1 (delitti contro l'industria e il commercio), 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25 quinquies (con riferimento esclusivo al reato di sfruttamento del lavoro introdotto dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199), 25 novies (delitti in violazione del diritto d'autore), 25 duodecies (impiego

di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), 25 terdecies (razzismo e xenofobia), 25 quaterdecies (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa), 25 sexiesdecies (contrabbando), l'esito delle attività di risk assessment ha portato a ritenere la concreta possibilità di commissione di tali reati non significativa in virtù dell'attività svolta dalla Società e delle misure di prevenzione adottate al riguardo dalle competenti strutture aziendali. Pertanto, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale nonché i principi di comportamento descritti e nel Codice Etico.

Per quanto concerne, invece, i restanti reati previsti dal Decreto 231 si è ritenuto che la loro commissione possa essere stimata non significativa in ragione dell'ambito di attività della Società e pertanto per esse trovano applicazione i principi generali stabiliti nel Codice Etico e nelle procedure applicabili.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile..

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.2.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative a altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di FAI Service nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);

- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.
(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”)

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.4 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo [2.3], tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società si è dotata di regole da seguire nell'ambito della gestione di tale risorse.

2.5 Diffusione del Modello

2.5.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di FAI Service e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di FAI Service.

2.5.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo di FAI Service garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e

l'informativa verso i Destinatari è gestita da la funzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale di FAI Service. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.5.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

FAI Service prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto,

idonea informativa in relazione all'adozione da parte di FAI Service del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di FAI Service, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI FAI SERVICE

3.1 Il Modello di governance della Società

FAI Service è una società cooperativa ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque a undici membri, anche non soci, secondo quanto deliberato dall'Assemblea.

Gli Amministratori durano in carica per tre esercizi, o per il tempo inferiore stabilito dall'Assemblea all'atto di nomina, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo determinandone il numero dei componenti e le norme di funzionamento e/o uno o più Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vice Presidente, agli Amministratori Delegati, al Comitato Esecutivo e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori Generali nonché Procuratori Speciali per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

Nei limiti dei loro poteri, il Presidente, il Vice Presidente, gli Amministratori Delegati e il Comitato Esecutivo possono rilasciare anche a terzi procure speciali per categorie di atti di ordinaria amministrazione, nonché per determinati atti di straordinaria amministrazione.

Al Presidente, al Vice Presidente e agli Amministratori Delegati, ove questi siano stati nominati, spetta disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle Società controllate, comprese quelle atipiche, inusuali o con parti correlate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

3.2 Il sistema di controllo interno di FAI Service

FAI Service ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, nonché in relazione ai reati da prevenire:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle regole e procedure aziendali;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità

organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) , nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁶.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

⁶ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, in attuazione delle indicazioni fornite dalle Linee Guida ed in conformità al disposto dell'art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. n. 231 del 2001, il Consiglio di Amministrazione di FAI Service ha affidato le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- d) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso;
- e) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- f) la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- g) una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Società in relazione, a reati previsti dal Decreto, da cui risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- h) un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello (inclusi gli obblighi di riservatezza), ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- i) la mancata partecipazione ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo, ovvero l'impossibilità di svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore ai 6 mesi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare

immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre FAI Service al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;

- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti dell'Organo Amministrativo che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori e monitorarne l'esito.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di FAI Service ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da FAI Service;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta FAI Service o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

La Società adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo.

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

a non procedere. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.7.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE – IL WHISTLEBLOWING

5.1 Principi generali

FAI Service prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce **“Violazione”** del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (di seguito, per brevità, il "CCNL"), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso FAI Service, incorre, così come previsto dal suddetto CCNL in:

- (i) provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell'azienda;
- (ii) nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'insubordinazione rispetto alle prescrizioni imposte dall'azienda;
- (iii) nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge".

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla funzione Risorse Umane.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle Aziende del Terziario.

In particolare:

- (i) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- (ii) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- (iii) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

5.4 **Amministratori**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di FAI Service, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di FAI Service (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.5 **Sindaci**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, chiunque ne abbia notizia informa il Consiglio di Amministrazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, FAI Service ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: **(a)** l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di FAI Service, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

5.8 Il Whistleblowing (Garanzie inerenti il sistema di segnalazione)

Attraverso l'art. 2 della l. n. 179/17 (che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs 231/01) sono state estese al settore privato le disposizioni a tutela del dipendente che proceda a segnalare un illecito.

Il sistema di segnalazione whistleblowing è disciplinato da una specifica procedura e attuato attraverso canale comunicativo idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni al datore di lavoro di eventuali condotte contrarie al Modello rientrano nel generale dovere di diligenza del lavoratore che, come tale, va tutelato contro atti ritorsivi.

Ragione per la quale la norma prevede che nel Modello siano contemplate sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante. In particolare, la violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante (c.d. *whistleblower*) è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello aziendale. Salvo quanto segue, si ricorda che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento

di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. E' altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello e del Codice Etico.