



F I N R E G G

Società di partecipazioni industriali

Modello di organizzazione e di gestione *ex* Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

Date	Rev.	Verified	Approved

Indice

Sommario

DEFINIZIONI

SEZIONE I - INTRODUZIONE

- 1.1. Il decreto legislativo n. 231/2001
- 1.2. I reati presupposto
- 1.3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01
- 1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa: il Modello di Organizzazione e Gestione
- 1.5. I reati commessi all'estero
- 1.6. Le Linee Guida di Confindustria
- 1.7. L'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto di Gruppo

SEZIONE II - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

- 2.1. FINREGG SPA
- 2.2. Ambiente di Controllo e Modello di Governance adottato da FINREGG SPA
- 2.3. Obiettivi perseguiti da FINREGG SPA con l'adozione del Modello
- 2.4. Metodologia adottata per la costruzione del Modello
- 2.5. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di FINREGG SPA
- 2.6. Metodologia adottata per la costruzione e l'adozione del Modello

SEZIONE III - ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Composizione, nomina e durata
- 3.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità
- 3.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno
- 3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.6. Reporting nei confronti degli organi societari
- 3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.8. Il Whistleblowing
- 3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni
- 3.10. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza
- 3.11. Autonomia dell'Organismo di Vigilanza
- 3.12. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE IV - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 4.1. Formazione del personale
- 4.2. Informativa a Collaboratori Esterni e Partner
- 4.3. Comunicazione e diffusione del Modello
- 4.4. Aggiornamento del modello

SISTEMA DISCIPLINARE EX D.LGS. 231/01

REGOLAMENTO ODV

MAPPATURA DEI RISCHI

ELENCO REATI PRESUPPOSTO (ALLEGATO I)

Definizioni

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

- **“Aree a Rischio”**: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- **“Attività Strumentali”**: attività attraverso la quale è possibile commettere un reato di corruzione/concussione;
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
- **“Collaboratori Esterni”**: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire, i Consulenti, i Partner e i Fornitori.
- **“Destinatari”**: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.
- **“Dipendenti”**: soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **“D.Lgs. 231/2001 o il Decreto”**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Enti”**: società, consorzi, ecc.
- **“Esponenti Aziendali”**: Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Responsabili di Funzione, Dipendenti della Società.
- **“Incaricati di un pubblico servizio”**: ai sensi dell'art. 358 cod. pen. “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- **“Linee Guida di Confindustria”**: Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Modello o Modelli”**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale
- **“Organismo di Vigilanza/ OdV”**: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
- **“P.A.”**: La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali, quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”**: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Pubblici Ufficiali”**: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
- **“Reati o Reati Presupposto”**: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001
- **“Società e Società Capogruppo o HOLDING”**: FINREGG SPA con sede legale in Milano – in Via E. Toti 2, iscritta al registro imprese al nr. 00243540200 con Cap. Soc. Euro 2.928.628 i.v.
- **“Gruppo”**: il gruppo è composto da FINREGG SPA (HOLDING) e dalle Società da quest'ultima controllate ossia VIMI FASTENERS SPA e NUOVA NABILA SRL
- **“Accordo di Lock-up”** L'impegno assunto da Finregg e Astork per il periodo decorrente dalla data di inizio delle negoziazioni delle Azioni su AIM Italia fino a 36 mesi, a non effettuare, direttamente o indirettamente, operazioni di vendita o comunque atti di disposizione che abbiano per oggetto, direttamente o indirettamente, le Azioni dagli stessi detenute nella Società, a non concedere opzioni, diritti od opzioni per l'acquisto o lo scambio delle Azioni, nonché a non stipulare o comunque concludere contratti di swap o altri contratti derivati, che abbiano i medesimi effetti, anche solo economici, delle operazioni sopra richiamate, così come a non promuovere e/o approvare operazioni di aumento di capitale (se non per ricostruire il capitale o

PARTE GENERALE

nei casi in cui l'aumento sia eventualmente necessario ai sensi della normativa vigente) o di emissione di obbligazioni convertibili, warrant ovvero altri strumenti finanziari, anche partecipativi, che attribuiscono il diritto di acquistare, sottoscrivere, convertire in o scambiare Azioni, senza il preventivo consenso scritto del Global Coordinator.

- **“AIM o AIM ITALIA”**: il sistema multilaterale di negoziazione AIM Italia / Mercato Alternativo del Capitale organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.
- **“Azionista rilevante”**: il soggetto che detiene il 10% o più di una qualsiasi categoria di strumento finanziario AIM Italia (escluse le proprie azioni) o il 10% o più di una qualsiasi categoria di strumento finanziario AIM Italia (escluse le proprie azioni) o il 10% più i diritti di voto (escluse le proprie azioni) dell'emittente AIM Italia escluso, ai fini dell'art. 7 del Regolamento Emittenti AIM, (i) ogni soggetto autorizzato; (ii) ogni società di investimento la cui politica di investimento sia gestita su base pienamente discrezionale da un investment manager che sia un soggetto autorizzato; e (iii) ogni società con strumenti finanziari ammessi alle negoziazioni su un mercato gestito da Borsa Italiana, a meno che la società sia una società di investimento che non abbia dato sostanziale attuazione alla propria politica di investimento.
- **“Azionista significativo”**: Un azionista al 5% o più in una categoria di strumenti finanziari AIM Italia (escluse le azioni proprie) ai sensi del regime per le partecipazioni rilevanti nel Testo Unico della Finanza. A tal fine si computano anche le azioni complessivamente conferite nel patto parasociale avente per oggetto l'esercizio del diritto di voto nell'emittente AIM Italia.
- **“Borsa Italiana”**: Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
- **“Codice di Autodisciplina”**: il Codice di Autodisciplina delle società quotate, predisposto dal Comitato per la corporate governance, promosso da Borsa Italiana e disponibile all'indirizzo internet www.borsaitaliana.it.
- **“Consob”**: La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, Via G. B. Martini n. 3.
- **“Whistleblowing”**: prassi e procedure che costituiscono la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che assicurano la tutela della riservatezza del segnalante

Sezione I - Introduzione

1.1. Il decreto legislativo n. 231/2001

L'8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.lgs. 231/2001. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia da tempo aderisce:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di 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.

Il D.lgs. 231/2001, rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati, tassativamente elencati, commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.lgs. 231/2001 stabilisce che:

- 1) L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **Soggetti Apicali**);
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- 2) L'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D. Lgs. 231/01 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una “colpa di

PARTE GENERALE

organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel D. Lgs. 231/01.

Il D.lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base al D.lgs. 231/01, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01, detti anche “Reati Presupposto”, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della legge n. 146/2006.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

In particolare, la responsabilità dell’Ente è presunta qualora l’illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità o da persone fisiche funzionalmente riferibili all’Ente; ricade di conseguenza sull’Ente l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l’atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.

I due requisiti dell’interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell’Ente.

Se l’interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l’ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell’ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l’illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

1.2. I Reati Presupposto

I reati previsti dal Decreto 231 I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, rimandando all’Allegato I “Elenco Reati Presupposto” del presente Modello per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
- Delitti contro l’industria e il commercio (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38]
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] - Aggiornato alla data del 15 dicembre 2014 (ultimo provvedimento inserito: art. 3, Legge 15 dicembre 2014, n. 186)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25- quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

PARTE GENERALE

- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.lgs. n. 21/2018]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 come da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017]
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
- Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo (Art. 25-quaterdecies) [Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.]
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Reato di contrabbando (art. 25-sexiesdecies) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

1.3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

In particolare, le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

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

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi-2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori

PARTE GENERALE

conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa: il Modello di Organizzazione e Gestione

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato **solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.**

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.5. I reati commessi all'estero

La responsabilità degli enti non si esaurisce all'interno dei confini nazionali ma si estende anche alle fattispecie incriminatrici commesse all'estero.

In forza dell'art. 4 del Decreto 231 (nonché dalle disposizioni contenute nella L. 146/2006 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 e il 31.05.2001), l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi

PARTE GENERALE

all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.6. Le linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, FINREGG SPA si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

L'art. 6 comma 3 del D.lgs. 231/01 prevede che: *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di **codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, e che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.**”*

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, in particolare, di seguire nella progettazione del Modello le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali con riferimenti ai reati del Decreto 231 e un sistema disciplinare;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri, e dei flussi e canali di comunicazione, ovvero degli obblighi informativi.

FINREGG ha, quindi, adottato il proprio modello di organizzazione sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

1.7. L'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto di Gruppo.

FINREGG SPA svolge la propria attività nel settore dei servizi, mediante la locazione degli immobili di proprietà. Inoltre, poiché la Società detiene significative partecipazioni in società controllate, esercita anche l'attività di “holding di partecipazioni”. Il gruppo di cui FINREGG SPA è Holding, opera attraverso le società che la compongono, prevalentemente nel settore della produzione di viti, sistemi e dispositivi meccanici di fissaggio attraverso la controllata **Vimi Fasteners Spa, società quotata all'AIM**, e nel settore alberghiero attraverso Nuova Nabila Srl.

L'applicazione dei principi introdotto dal D.lgs. 231/01 nell'ambito dei gruppi societari pone la delicata questione della possibile estensione alla holding o ad altre società appartenenti al Gruppo, della responsabilità amministrativa conseguente all'accertamento di un reato commesso nell'ambito di una delle società del Gruppo.

Il Decreto prevede un criterio di imputazione di responsabilità ancorato al singolo Ente e non al Gruppo nel suo insieme, ciò nonostante si rende opportuno rinvenire il fondamento teorico della migrazione di responsabilità dall'una all'altra società del Gruppo.

PARTE GENERALE

Secondo un orientamento la responsabilità amministrativa delle società appartenenti a un gruppo è ancorata alla prova di un preciso coinvolgimento delle medesime nella consumazione dei reati presupposto o, quanto meno, nelle condotte che hanno determinato l'acquisizione di un illecito profitto e nel conseguimento di eventuali benefici anche non patrimoniali (Cass. Pen. 24583/2011 – 4324/2013 – 2658/2014).

E' stato, conseguentemente, osservato che non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società.

Il giudice deve esplicitamente individuare o motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Da ultimo è stato sostenuto che «qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica giuridica necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato» (Cass. Pen. 52316/2016).

Occorre altresì precisare che il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non sono condizione sufficiente per imputare ai soggetti apicali della controllante il reato omissivo di cui all'art. 40 comma 2 c.p. («non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo»), qualora l'illecito venga commesso nell'attività della controllata.

Non esiste, difatti, una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Pertanto, alla luce delle Linee Guida di Confindustria, ogni società del Gruppo, laddove applicabile il D. lgs. 231/01, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione, adozione e revisione del proprio Modello Organizzativo e a nominare un proprio Organo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Nell'implementazione del proprio Modello, ogni società terrà in debito conto le indicazioni della capogruppo al solo fine di promuovere la coerenza di approccio e l'uniformità dei principi di base, nel pieno rispetto dell'autonomia decisionale e delle specificità legate all'operatività dell'ente. Inoltre, la capogruppo operativa promuove lo scambio di informazioni tra organi e funzioni aziendali, ovvero l'aggiornamento nel caso di novità normative o modifiche organizzative che interessano l'intero Gruppo.

Ogni Società del Gruppo, inoltre, nomina un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

Gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo, ove costituiti, sono chiamati a sviluppare tra loro rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività reattive da parte degli organi di controllo. I flussi comunicativi e gli scambi di informazioni, anche in questo caso, sono improntati alla massima trasparenza, correttezza e pariteticità tra Organi, hanno finalità essenzialmente conoscitive e si concentrano su:

- ☒ la delineazione delle attività compiute;
- ☒ le iniziative assunte;
- ☒ le misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

In particolare, l'ODV di ogni Società del Gruppo, ove costituito, fa riferimento all'ODV della capogruppo operativa, inviando periodicamente a quest'ultimo

- le principali verifiche pianificate;
- le relazioni periodiche dei singoli Organismi per il Consiglio di Amministrazione delle rispettive Società, in merito alle attività svolte;
- la programmazione annuale generale degli incontri degli Organismi di Vigilanza, ovvero il quadro dei macro-ambiti oggetto di approfondimento nelle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;

Inoltre, gli scambi informativi tra Organismi di Vigilanza potranno avvenire anche attraverso:

- l'organizzazione di riunioni congiunte, con cadenza annuale o semestrale, volte alla formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai Modelli organizzativi in ragione delle novità normative ovvero alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale;

PARTE GENERALE

- la creazione di un repository/archivio di raccolta e aggiornamento dei Modelli organizzativi delle singole Società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (quali ad esempio normative di riferimento, analisi delle novità che contraddistinguono lo specifico panorama normativo e giurisprudenziale, indicazioni giurisprudenziali).

Sezione II - La costruzione del modello e la sua funzione

2.1. FINREGG SPA

Come già indicato al precedente punto 1.7., FINREGG Spa svolge la propria attività nel settore dei servizi, mediante la locazione degli immobili di proprietà. Inoltre, poiché la Società detiene significative partecipazioni in società controllate, esercita anche l'attività di "holding di partecipazioni". Il gruppo di cui FINREGG Spa è Holding, opera attraverso le società che la compongono, prevalentemente nel settore della produzione di viti, sistemi e dispositivi meccanici di fissaggio attraverso la controllata Vimi Fasteners Spa, quotata all'AIM (di seguito anche Gruppo VIMI), e nel settore alberghiero attraverso Nuova Nabila Srl.

In particolare, il bilancio consolidato di FINREGG S.p.A. include, oltre a quello della capogruppo, i bilanci delle società controllate incluse nell'area di consolidamento.

FINREGG S.p.A., come detto, è capogruppo del Gruppo industriale Vimi Fasteners Spa, conosciuto come Gruppo VIMI, che del gruppo rappresenta senza dubbio la più importante realtà industriale.

L'area di consolidamento include, al 31 dicembre 2021, le seguenti società:

FINREGG SPA, HOLDING

VIMI FASTENERS SPA: 55,16% FINREGG SPA – 23,53 % ASTORK SRL – 21,32 MERCATO AZIONARIO

MF INOX SRL: 100% VIMI FASTENERS

VIMI FASTENERS GMBH: 100% VIMI FASTENERS

VIMI FASTENERS INC: 100% VIMI FASTENERS

NUOVA NABILA SPA: 100% FINREGG SPA

2.2. Ambiente di Controllo e Modello di Governance adottato da FINREGG SPA

Ambiente di controllo e il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come: «l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- di «struttura», costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo;
- di «processo», ovvero la «componente attuativa» del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo:

- rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato;
- deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi. La struttura organizzativa riguarda gli organi, tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, l'individuazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

PARTE GENERALE

Accanto a tali variabili vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono ulteriori variabili, come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'«ambiente di controllo» dell'impresa, costituito dall'insieme degli iter/processi operativi e dei sistemi di controllo operanti in azienda, qualora giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili (come meglio evidenziati nelle Parti Speciali).

Modello di Governance

FINREGG Spa è una Società capogruppo, il cui Modello di Governance adottato è il seguente:

Assetto organizzativo

La Società ha adottato un modello di struttura organizzativa di tipo "funzionale".

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione il quale, per dare esecuzione ed attuazione agli indirizzi di gestione, si avvale dell'Amministratore Delegato.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un organigramma, soggetto ad aggiornamenti, nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa.

L'organigramma declina la struttura organizzativa ed è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Il documento è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società.

Organi sociali

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

Consiglio di Amministrazione

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e lo statuto non riservano inderogabilmente all'assemblea dei soci. Nei limiti di legge tale organo può delegare uno o più dei suoi membri o a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni o tutto o in parte.

Il consiglio di amministrazione, composto da 3 (tre) membri.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, da esercitarsi con firma libera e disgiunta.

All'Amministratore Delegato sono assegnati tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi con firma libera e disgiunta, esclusi quelli non delegabili per legge.

Collegio Sindacale e Società di Revisione

Il Collegio Sindacale della Società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti.

La società di Revisione è DELOITTE & TOUCHE SPA, che effettua anche la revisione del bilancio consolidato di gruppo.

2.3. Obiettivi perseguiti da FINREGG SPA con l'adozione del Modello

FIREGG SPA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

PARTE GENERALE

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di FINREGG SPA, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello di FINREGG è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20.12.2022

Il suddetto Modello organizzativo è stato predisposto da FINREGG tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, le linee guida elaborate in materia da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002, e aggiornate al giugno 2021.

Attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e nei protocolli aziendali, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la concentrazione un unico soggetto, della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- individuare un sistema disciplinare in linea con lo Statuto dei Lavoratori e il CCNL di settore;
- attribuire all'ODV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento;
- prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- assicurare il principio della separazione delle funzioni;
- assicurare la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- definire dei poteri autorizzativi coerenti con la responsabilità assegnate;
- garantire la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- consentire alla Società e agli organi di controllo preposti, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti e le condotte contrarie al Modello.

2.4. Metodologia adottata per la costruzione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno, nonché sistemi di deleghe e procure esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

L'adozione del Modello è stata preceduta da un'attività di rilevazione delle aree di rischio (cd. "risk assessment") sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" elaborate da Confindustria. Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere per far fronte alle criticità emerse.

PARTE GENERALE

Si è, poi, tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di FINREGG SPA in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

La mappatura dei rischi (c.d. risk assessment)

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sottoprocessi.

L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con la Direzione aziendale e con altri soggetti individuati dalla stessa Direzione;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono cioè processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività rischio commissione reati (c.d. "mappatura delle aree a rischio-reato") nella quale si evidenziano:

- i potenziali reati e le tipologie tipizzate dalla norma;
- l'attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata¹, l'Ente può essere ritenuto responsabile ex art. 26 del Decreto anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);
- i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati;
- il rischio residuo attuale

In particolare, l'attività svolta ha avuto l'obiettivo di analizzare la situazione attuale dal punto di vista di sistemi e procedure esistenti (c.d. "As is Analysis") e individuare le criticità connesse (c.d. "Gap Analysis").

Sulla base dei rischi individuati, è stata, infatti, effettuata la mappatura e la raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali misure atte a limitare (rendendoli "accettabili") o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei *Gaps*) o che necessitano comunque di adeguamento.

2.5. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di FINREGG SPA.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione si compone di una **Parte Generale** e di più **Parti Speciali**, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

La Parte Generale ricomprende una sezione dedicata al **Sistema Disciplinare**, nonché un allegato che elenca in maniera schematica tutti i **reati presupposto** e le relative sanzioni previste dalla normativa.

Costituisce, inoltre, parte integrante del Modello il **Codice Etico**.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o in accoglimento dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno rimesse alla competenza dello stesso Organo Dirigente.

PARTE GENERALE

È pertanto riconosciuta all'Organo Amministrativo di FINREGG SPA la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali e allegati.

È attribuito, invece, all'Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale, nonché eventuali altre modifiche ed integrazioni quali:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Parti speciali

Le parti speciali sono:

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
Parte Speciale A	Reati con la Pubblica Amministrazione	artt. 24 – 25 D. Lgs. 231/01
Parte Speciale B	Reati societari	art. 25 ter D. Lgs. 231/01
	Corruzione tra privati	
Parte Speciale C	Abusi di mercato	Art. 25 sexies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale D	Reati informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e Art. 25 novies D.Lgs. 231/01
	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	
Parte Speciale E	Delitti di criminalità organizzata e di terrorismo	Art. 24 ter / 25 quater D.Lgs. 231/01
	Reato di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale F	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale G	Reati ambientali	Art. 25 undecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale H	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Parte Speciale I	Reati contro l'industria e il commercio	Art. 25bis 1 D. Lgs. 231/01 e Art. 25bis D. Lgs. 231/01
	Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	
Parte Speciale L	Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01
	Reati per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto	Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01
	Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia	Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale M	Reati Tributari	Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01

Al momento il modello non comprende le sezioni dedicate a

	Reati Transnazionali
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo
Art. 25 sexesdecies	Reati di contrabbando
Art. 25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Sezione III - Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del Decreto, è istituito presso FINREGG un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Ciò nonostante, non di secondo piano sarà il contributo diretto di tutti i destinatari del Modello, i quali sono comunque chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di FINREGG nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

3.2. Composizione, nomina e durata.

PARTE GENERALE

L'Organismo di FINREGG SPA è un organo collegiale nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza.

Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore.

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monosoggettivo.

È nominato dal Consiglio d'Amministrazione che provvede mediante apposita delibera consiliare, determinandone anche la durata. L'incarico è rinnovabile.

L'incarico dell'ODV è conferito per un periodo di tre anni, e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e può essere rinnovato. In ogni caso, il componente rimane in carica in regime di prorogatio fino alla nomina del successore.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito Regolamento.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In caso di inerzia anche dell'Assemblea dei Soci, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

3.3 Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare. Le Linee Guida Confindustria, recependo le indicazioni della giurisprudenza, specificano in maniera più puntuale rispetto al passato quanto già contenuto nelle vecchie Linee Guida in relazione ai requisiti richiesti all'OdV dal Decreto 231:

- autonomia e indipendenza: all'O.d.V. è riservata la posizione gerarchica più elevata possibile al fine di poter garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, tutti i componenti dell'O.d.V. presentano i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché nessuno di essi svolge compiti operativi riferibili alle attività operative della Società:
- professionalità: l'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio

PARTE GENERALE

- continuità d'azione: l'O.d.V. deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; deve inoltre essere una struttura dedicata in via sistematica e continuativa all'attività di vigilanza;

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza definitiva di condanna per aver commesso uno dei reati del Decreto;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

3.4. Riunioni e regolamento interno

L'OdV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e, comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità, e redigere apposito verbale della riunione;
- L'OdV dovrà inoltre dotarsi di un proprio regolamento interno/statuto che costituisce parte integrante del presente Modello.

3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è, pertanto, affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di FINREGG, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

Più specificamente è affidato all'OdV il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del Management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;
- effettuare verifiche periodiche (comprese, ove possibile, sia quelle rivolte alla verifica delle attività svolte in favore di FINREGG da soggetti terzi, sia quelle finalizzate alla verifica del rispetto, da parte degli stessi soggetti terzi, del Modello di FINREGG) sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo Amministrativo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla base di tali verifiche predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzii le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'OdV eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'OdV non sia ancora venuto a conoscenza;
 - per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;

PARTE GENERALE

- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni di cui al successivo punto 3.7 che allo stesso devono essere trasmesse coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate);
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
- vigilare sui direttori operativi di filiale affinché garantiscano la vigilanza sui cardini del Modello Organizzativo;

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di consulenti esterni e del responsabile Compliance.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, e la documentazione da questi predisposta.

In particolare, l'OdV è destinatario di flussi ad evento anche da parte del Collegio Sindacale, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, è auspicabile lo scambio informativo tra la funzione Compliance e l'ODV delle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/01;

PARTE GENERALE

- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell’ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all’esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l’autore della violazione, segnalare l’evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, fermo restando che l’iter di formale contestazione e l’irrogazione della sanzione è effettuata a cura del datore di lavoro.

3.6. Reporting nei confronti degli organi societari

Annualmente e/o semestralmente, l’OdV presenterà all’Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, una relazione scritta che evidenzia:

- l’attività da esso stesso svolta nell’arco dell’anno nell’adempimento dei compiti assegnatigli;
- l’attività da svolgere nell’arco dell’anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all’OdV.

L’OdV dovrà inoltre relazionare per iscritto, all’Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività segnalatamente:

- comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;

Lo stesso relaziona l’Assemblea dei Soci allorquando convocata.

L’OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l’OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l’applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell’accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall’OdV all’Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell’attività di accertamento e nell’individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L’OdV ha l’obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, nonché l’Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l’Assemblea dei Soci, qualora la violazione riguardi i vertici di FINREGG, ed in particolare qualora l’illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

L’OdV si deve, inoltre, coordinare con l’ODV della Capogruppo mediante:

- **attuazione di flussi informativi periodici e occasionali** tra gli OdV, attraverso cui, ad esempio, si comunichino le nuove iniziative intraprese dalla capogruppo in ambito di responsabilità amministrativa ex Decreto 231;
- **programmazione di riunioni periodiche** per la condivisione e l’approfondimento di tematiche di interesse trasversale all’interno del Gruppo;
- **condivisione iniziale dei piani di vigilanza e controllo annuali** anche al fine di sfruttare sinergie di gruppo nell’effettuazione di interventi di vigilanza e controllo su aree a rischio reato comuni;

PARTE GENERALE

In ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, per un efficace scambio informativo, è stato istituito un apposito *repository* di raccolta e aggiornamento del Modello che raccoglie tutti i flussi informativi pervenuti.

3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli Soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, tutte le informazioni utili a tale scopo, nonché segnalando eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente fornite le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- Eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- Eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- Eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- Fatti penalmente rilevanti, nonché provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Azienda, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL;
- In caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- Commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/01;
- Notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/01, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello 231, ivi compresi i valori etici e le regole comportamentali contenute nel Codice Etico Aziendale;

Inoltre, l'Investor Relator che è il Soggetto Preposto al ricevimento, alla gestione e alla diffusione al pubblico delle Operazioni comunicate dai Soggetti Rilevanti e dalle Persone Strettamente Collegate ai Soggetti Rilevanti nell'ambito del Gruppo VIMI quotato all'AIM, come tale è tenuto a segnalare anche all'ODV della capogruppo FINREGG, oltre che al Collegio Sindacale e al CdA, qualsiasi violazione della Procedura di Internal Dealing da parte delle Persone rilevanti.

Fermo quanto sopra, devono essere obbligatoriamente e mensilmente trasmesse all'OdV le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) e quelle informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- Le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- Le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- Le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- I prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.
- rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
- contratti con la P.A. o comunicazioni di erogazioni pubbliche richieste o ricevute;
- notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori;

PARTE GENERALE

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare, rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati /attuati nei confronti di dipendenti), ovvero notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di "fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali", spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget ect.)
- I verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale;

Su semplice richiesta dell'ODV dovranno infine, essere messi a disposizione dello stesso gli ulteriori documenti e/o informazioni eventualmente da questi richiesti. Dovrà, inoltre, essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello.

La segnalazione di eventuali violazioni del modello deve essere inviata dal mittente in forma scritta e deve preferibilmente contenere i seguenti requisiti:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui le azioni sono state commesse;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare i/il soggetti/o che ha/hanno posto in essere in fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

In ragione delle tutele e delle garanzie riservate al segnalante e descritte al precedente punto, le segnalazioni anonime, in via generale, non verranno prese in considerazione.

Eccezionalmente, tuttavia, potranno essere valutate segnalazioni anonime purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, e soltanto laddove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e quindi siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni di particolare gravità relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate.

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'ODV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

In canali di comunicazione predisposti per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono i seguenti:

- a. Mediante invio all'attenzione dell'ODV all'indirizzo di posta elettronica: organodivigilanza@finregg.com
- b. A mezzo servizio postale (Spett.le Organismo di Vigilanza- ODV, c/o FINREGG SPA); in tal caso, per poter godere della garanzia di riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "riservata/personale".

PARTE GENERALE

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere; gli eventuali provvedimenti conseguenti vengono presi in conformità di quanto previsto nel sistema disciplinare.

FINREGG SPA garantisce a ciascuno dei membri dell'OdV, nonché a coloro dei quali l'OdV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

In particolare, i segnalanti in buona fede vengono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e viene assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante nei limiti degli obblighi di legge e della tutela dei diritti della Società.

Le operazioni in deroga o fuori procedura nell'ambito delle attività del Gruppo VIMI.

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in deroga o fuori procedura o fuori sistema, quando sono assunte al di fuori delle procedure aziendali standard o quando (nel caso di operazioni di acquisto) non sono tracciate nei sistemi di gestione.

Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per non ingessare l'operatività aziendale, anche in questi casi, è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

a. Presupposti: il ricorso alle deroghe è ammesso in presenza di presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Necessità e urgenza (es. acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibili con tempi di selezione di un fornitore)
- Iperspecializzazione, quando cioè quel fornitore è riconosciuto come altamente specializzato in quella tipologia di fornitura o servizio;
- Rapporto fiduciario: riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale alla fiducia nei confronti di chi segnala il candidato (es. altro dipendente)
- Esistenza di contratti quadro.

b. Tracciabilità

- ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore);
- il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili. L'OdV potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.

c. Informativa all'OdV

Le operazioni in deroga vengono comunicate all'OdV anche della capogruppo/holding dalle singole funzioni responsabili, ad evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

3.8. Il Whistleblowing

In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il c.d. "DDL Whistleblowing" Legge 179/2017 ripreso nel D.Lgs 231/01 con l'aggiunta all'art. 6 dei commi 2- bis, 2-ter e 2-quater.

L'integrazione del Decreto determina la necessità per i Modelli ex D.Lgs 231/01 di prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità della Società Stessa, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

PARTE GENERALE

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori diretti e/o indiretti nei confronti del segnalante nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Inoltre, in ambito "market abuse", con il D. Lgs. 129/2017 sono stati introdotti nel D. Lgs. 58/1998 (TUF), gli articoli 4-undecies e 4-duodecies volti a prevedere, rispettivamente, i sistemi interni di segnalazione delle violazioni e la procedura di segnalazione all'Autorità di Vigilanza (c.d. whistleblowing interno e whistleblowing esterno) per tutti gli intermediari finanziari e assicurativi.

Successivamente, l'Unione europea – constatando la disomogeneità delle normative nazionali in materia ha introdotto una apposita Direttiva in materia di Whistleblowing 2019/1937 che persegue l'obiettivo (una volta che tutti i paesi membri l'avranno integralmente recepita) di introdurre uno standard minimo di tutela per i whistleblower nelle aziende e negli enti che hanno più di 50 dipendenti. Estendendo tale diritto anche a clienti, fornitori e stagisti. La Direttiva peraltro prevede che la tutela del segnalante non riguardi solo i dipendenti ma anche: clienti, fornitori e stagisti. Ciò rappresenta un elemento di differenza con quanto prevede l'attuale legge italiana in materia che, secondo l'opinione prevalente, si applica solo ai dipendenti.

In particolare, nei settori nei quali opera (tra questi, l'art. 2 prevede: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, protezione dei consumatori, privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza) la Direttiva prevede una definizione più ampia di whistleblower, rispetto a quella contemplata dalla disciplina nazionale.

Potranno, infatti, assumere la veste di whistleblower non solo i dipendenti ma anche i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e di controllo, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, oltre che i c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), i colleghi e persino i parenti del segnalante (cfr. art. 4 Direttiva).

Inoltre, la tutela del whistleblower non potrà più essere ancorata al solo apparato 231, bensì dovranno essere predisposti appositi canali di segnalazione interni, a prescindere dall'adozione o meno di un modello organizzativo e per qualsiasi violazione del diritto comunitario (cfr. art. 8 e 9 Direttiva).

La Direttiva prevede, infatti, l'obbligo di ogni azienda con più di 50 dipendenti, di implementare un canale informatico specifico per inviare le segnalazioni in maniera riservata ed opzionalmente anonima.

La Camera dei Deputati, in data 2 agosto 2022, ha approvato in via definitiva il Disegno di Legge recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2021", che include la Direttiva 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie". La Legge di Delegazione europea 2021 è stata pubblicata Nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 199 del 26 agosto u.s. ed entrerà in vigore il 10 settembre p.v., data dalla quale decorrono i 3 mesi di termine per adempiere alla delega e dare attuazione alla Direttiva sul whistleblowing.

L'iter per il recepimento della Direttiva sul whistleblowing prevede, infatti, che, dopo l'approvazione del DDL da parte del Parlamento, il Governo adotti la normativa tramite delega (Decreto Legislativo), modificando il quadro regolatorio della L. 179/2017.

Per implementare o aggiornare il sistema di whistleblowing in linea con quanto richiesto dalla Direttiva UE, occorre:

- definire la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative;
- definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni (es. canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante);
- predisporre policy e procedure specifiche;
- implementare la formazione in tema di whistleblowing;
- regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- assicurare la compliance in tema di trattamento dei dati personali (integrazione dell'Informativa privacy e del registro dei trattamenti, nomina ad autorizzato del trattamento, etc.).

In particolare, quanto ai possibili canali attivabili, come sopra esplicitato, "almeno un canale" deve avere "modalità informatiche".

PARTE GENERALE

In merito a quanto sopra, FINREGG ha adottato, come detto, una procedura di segnalazione tramite la quale è disciplinato il processo di segnalazione da parte dei Dipendenti e anche da utilizzare per segnalare possibili violazioni del Modello (comportamenti illegittimi) avendo la garanzia di riservatezza (*"Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza"*).

3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo all'OdV.

L'OdV e i suoi componenti sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

3.10. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

FINREGG SPA potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

3.11. Autonomia operativa e finanziaria dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, FINREGG ha previsto che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza delle azioni dell'OdV, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. È stabilito inoltre che L'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di raccogliere anche per mezzo di interviste, le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane, l'organo amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

3.12. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

Sezione IV - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello Parte Generale verrà pubblicato in formato pdf sul Portale aziendale e sul Sito Web sia in lingua italiana che in inglese, mentre le Parti Speciali del Modello saranno riportate nella intranet, in una sezione dedicata.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico). Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Inoltre, verranno consegnate copie elettroniche del Modello a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai Collaboratori e Partner coinvolti nei Processi Sensibili ovvero a tutti coloro che ne faranno richiesta.

4.1. Formazione del personale

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

È in quest'ottica che l'OdV, in coordinamento con le funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- A. Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: distribuzione copia cartacea in busta paga, seminario interno di aggiornamento annuale e momenti di formazione; occasionali e-mail di aggiornamento.
- B. Altro personale: distribuzione copia cartacea in busta paga, momenti di formazione periodica, eventuali e-mail di aggiornamento.

4.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

PARTE GENERALE

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Rappresentanti, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da FINREGG sulla base del presente Modello Organizzativo mediante specifiche clausole contrattuali.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato infatti anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti del medesimo il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi.

Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dovranno essere comunicate all'Organo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità indicate nel seguito.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il dovere di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione fatti e circostanze inerenti alla propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali aggiornamenti da apportare al Modello.

4.3. Comunicazione e diffusione del Modello

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

4.4. Aggiornamento del modello

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, eventualmente anche dopo sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.