



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

Luglio 2020

INDICE

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE.....	4
CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	5
1.1 Introduzione.....	5
1.2 I reati previsti dal Decreto.....	6
1.3 Il sistema del D.Lgs. 231/2001.....	6
1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa.....	7
1.5 Le sanzioni comminate dal Decreto.....	8
Whistleblowing.....	9
Trasparenza e corruzione Pubblica Amministrazione.....	10
Delitti tentati.....	11
Reati commessi all'estero.....	11
Sindacato di idoneità.....	12
CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIDI TOSCANA S.P.A.	13
2.1 Ruolo e attività.....	13
2.2 Finalità del Modello.....	14
2.3 Destinatari del Modello.....	15
2.4 Presupposti del modello.....	15
CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01.17	17
3.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.2 Requisiti dei componenti	18
3.3 Composizione, nomina, durata, cessazione.....	19
3.4 Funzionamento.....	20
3.5 Compiti e poteri.....	20
3.6 Diritto d'informazione.....	21
CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE.....	23
4.1 Principi Generali	23
4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	23
4.3 Ambito di applicazione	23
4.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	24
4.4.1 Rimprovero verbale.....	24
4.4.2 Rimprovero scritto.....	24
4.4.3 Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico	24
4.4.4 Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello.....	25
4.4.5 Licenziamento senza preavviso per una mancanza grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).....	25
4.5 Sanzioni per i Dirigenti.....	25
4.5.1 Lettera di richiamo.....	25
4.5.2 Risoluzione del rapporto.....	25
4.6 Misure nei confronti dei vertici Aziendali e del Collegio Sindacale.....	25
4.7 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Fornitori	26
CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	27
5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	27
5.2 La comunicazione iniziale.....	27
5.3 Pubblicità.....	27
5.4 Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori	27
CAPITOLO 6 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	28
6.1 Aggiornamento del Modello.....	28

Definizioni

Nel presente documento le espressioni di seguito indicate hanno il significato loro attribuito:

- **Alta Direzione:** il Direttore Generale.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Unità Informazione Finanziaria, Garante della Privacy e altre Autorità italiane ed estere.
- **Attività sensibili:** insieme di attività relativamente alle quali sussiste la possibilità che si manifestino uno o più eventi delittuosi comportanti l'applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito, Finanziarie e Strumentali.
- **Collaboratori:** tutte le persone che collaborano con la Società in virtù di un rapporto "parasubordinato" o forme contrattuali assimilabili (prestazioni di lavoro temporaneo, somministrazione di manodopera, a progetto, ecc.).
- **Consulenti:** persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Società in virtù di contratti di consulenza/autonomi.
- **Clients:** soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.
- **Destinatari:** gli Organi Sociali e i loro componenti, l'Alta Direzione, i dipendenti e i collaboratori, i consulenti e i fornitori, i promotori finanziari, i procuratori, gli agenti, i mediatori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società, in quanto tenuti all'osservanza del Codice Etico.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Esponenti apicali:** gli Organi Sociali e l'Alta Direzione.
- **Fornitori:** controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.
- **Informazioni riservate:** informazioni relative ad iniziative, impegni, accordi, progetti, dati contabili e statistici e attività della Società o dei suoi Organi.
- **Modello Organizzativo:** modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione; il Comitato Esecutivo; il Collegio Sindacale.
- **Pari opportunità:** Legge 10 aprile 1991 n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- **Società:** Fidi Toscana S.p.A.
- **Valori:** i valori enunciati nel Codice Etico cui si ispira la Società.
- **Vertici Aziendali:** gli Organi Sociali e la Direzione Generale.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il D.Lgs. 231/01, recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, recepisce una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che spingono verso una responsabilizzazione della persona giuridica, individuando in tale intervento un presupposto necessario ed indefettibile per la lotta alla criminalità economica. Il Consiglio d’Europa ha da tempo segnalato l’esigenza di creare un apparato sanzionatorio concretamente idoneo a tutelare gli interessi della nascente Unione Europea, che avesse come necessario referente anche le persone giuridiche.

Il legislatore italiano, aderendo all’orientamento che reclama l’affermazione di forme di responsabilizzazione delle persone giuridiche, ha elaborato ed approvato il decreto legislativo in esame, le cui disposizioni hanno una rilevante portata innovatrice.

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta in verità i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento al giudice penale competente a conoscere dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime cautele e garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “sottoposti”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sin qui descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà dell’imputazione di responsabilità amministrativa.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e per i quali l'Ente può essere ritenuto responsabile, qualora commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio dai Soggetti qualificati (ex art. 5, commi 1 e 2), possono essere ricondotti alle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (articoli 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis del d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 del d.lgs. 231/2001);
- reati societari (articolo 25-ter d.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (articolo 25-sexies d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies d.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-octies d.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis d.lgs.231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies d.lgs. 231/2001);
- reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (articolo 25-decies d.lgs. 231/2001);
- delitti commessi in violazione delle norme sulla tutela dell'ambiente (articolo 25-undecies del d.lgs. 231/2001);
- Reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies del d.lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies del d.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies del d.lgs. 231/2001);
- Reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (articolo 25-sexiesdecies del d.lgs. 231/2001).

1.3 Il sistema del D.Lgs. 231/2001

Il decreto legislativo premette (art. 1) che le disposizioni in esso contenute si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società anche prive di personalità giuridica", mentre non si applicano "allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Quanto all'ambito privatistico, la disciplina si rivolge, oltre che alle società e, quindi agli intermediari bancari e finanziari, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Con riferimento agli enti pubblici, essa ricomprende i soli enti pubblici economici, sulla base della convinzione – espressa nella relazione ministeriale – che il legislatore delegante avesse di mira la repressione di comportamenti illeciti nello svolgimento di attività di natura squisitamente economica, e cioè da fini di profitto.

Il decreto in esame prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale.

Ciò che rende questo nuovo tipo di responsabilità molto vicina a quella penale è non soltanto la circostanza che il suo accertamento avvenga nell'ambito del processo penale, quanto che essa è autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato: secondo il disposto dell'art. 8, infatti, l'ente potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

Presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità e che di conseguenza siano ad esso imputabili sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso decreto previste, sono:

- a) che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dalla parte speciale del decreto;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c) che il reato commesso da persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una “colpa di organizzazione”.

Da ciò deriva che non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna “colpa organizzativa”.

L'art. 5 del decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- a) 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 (Consiglio di Amministrazione, Presidente, Alta Direzione e Organi Deliberanti monocratici o collegiali);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera “a” (Responsabili Unità Operative).

1.4 Condizione esimente della Responsabilità Amministrativa

Il D.Lgs. 231/01 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6 D.Lgs. 231/01).

In considerazione della peculiarità delle attività svolte, il Modello serve altresì ad escludere che i soggetti operanti all'interno di Fidi Toscana possano giustificare la propria condotta

adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

Il Modello di organizzazione e gestione deve quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- a) prima della commissione del fatto l'Organo Dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1 lett. a D.Lgs. 231/01);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d del D.Lgs. 231/01, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c) l'ente non è responsabile se prova che le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1 lett. c del D.Lgs. 231/01);
- d) l'ente non è responsabile se prova che non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6 comma 1, lett. d D.Lgs. 231/01).

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo consente, dunque, all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, ad opera dell'organo dirigente dell'ente da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

Con riferimento all'efficacia del modello, il Decreto richiede che esso:

- a) Individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) Preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) Preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Con riferimento all'effettività del modello, il Decreto richiede:

- a) La verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, ovvero modifiche legislative, la modifica del modello;
- b) L'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello.

1.5 Le sanzioni comminate dal Decreto

Sono previste dal d.lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare).

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. E' peraltro possibile la prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

Whistleblowing

A seguito dell'approvazione della Legge 179 in data 15 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", il Modello, all'art. 6, comma 2-bis, oltre a quanto riportato nei paragrafi precedenti, deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, 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;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al punto precedente può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per i dettagli relativa alla procedura di whistleblowing adottata da FidiToscana si rimanda all'allegato 1 del presente documento "Procedura di tutela del dipendente che denuncia illeciti "whistleblower"".

Trasparenza e corruzione Pubblica Amministrazione

Con delibera n. 1134 dell'08 novembre 2017, l'ANAC ha pubblicato le "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

A seguito del parere del MEF del 22 marzo 2018 con il quale Fidi Toscana spa è stata connotata società controllata dalla P.A., sono previsti specifici adeguamenti in tema di Anticorruzione e Trasparenza Pubblica.

Fino al 22 marzo 2018 la Società risultava compliant agli adempimenti previsti per le società partecipate dalla pubblica amministrazione, soggette alla determinazione ANAC n. 8/2015 ed alla successiva delibera 1134/2017.

L'Organismo di Vigilanza, nella riunione dell'11/04/2018, ha deciso di avviare tempestivamente un processo di adeguamento da condurre in parallelo ai principali adempimenti curati dalla Società in materia di governance (adeguamento Statuto, revisione organi ecc...).

Per tale motivo, FidiToscana ha predisposto, nell'ambito del "Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza", una specifica sezione dedicata all'adeguamento del modello organizzativo alla legge n. 190/2012. In tale sezione sono state individuate le attività maggiormente sensibili ai fenomeni corruttivi e di *malagestio*, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012; tali attività sono state

quindi valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente, coerentemente con la metodologia adottata per la valutazione dei rischi ex D.Lgs. 231/01.

Pertanto, ai fini dell'individuazione di tali aree a maggior rischio e alle misure di prevenzione adottate, si rimanda all'allegato 2 del presente documento "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza".

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma in commento ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIDI TOSCANA S.p.A.

2.1 Ruolo e attività

Fidi Toscana è stata costituita a Firenze nel 1975 su iniziativa della Regione (Legge Regionale Giugno 1974 n. 32) e delle principali banche operanti in Toscana, come Società di diritto privato a prevalente partecipazione regionale, nella forma giuridica di Società per azioni.

La Società è iscritta all'albo unico degli intermediari finanziari ex art. 106 del Decreto Legislativo 1 settembre 1993 n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia) e come tale è soggetta alla vigilanza della Banca d'Italia.

La Società ha come oggetto sociale quello di:

- agevolare l'accesso al credito, a breve e a medio - lungo termine, sia a tasso ordinario che agevolato, nonché ad altre forme di finanziamento, come il leasing, il factoring e il capitale rischio delle imprese di minori dimensioni che, se pur sprovviste di garanzie, presentino valide prospettive di sviluppo;
- prestare la propria consulenza in favore della Regione e degli altri Enti Pubblici.

L'azione della Società si svolge nel quadro delle linee di politica economica della Regione, impartite da direttive adottate con delibera del Consiglio Regionale per le finalità istituzionali perseguite con il patrimonio oppure da specifiche norme per i fondi di terzi in amministrazione, prevalentemente attraverso la concessione di agevolazioni finanziarie, consulenza alle imprese e agli Enti Pubblici, garanzie in favore di imprese.

Le agevolazioni finanziarie sono concesse nella forma di contributi in conto interessi su finanziamenti bancari, contributi in conto capitale, provvista finanziaria agevolata, con la finalità di ridurre il costo dei finanziamenti o degli investimenti sostenuti dalle imprese o dagli Enti Pubblici e sulla base di bandi per specifiche categorie di soggetti emessi dagli Enti Pubblici.

La consulenza è prestata:

- alle imprese di minori dimensioni, nella ricerca e nell'organizzazione di forme di finanziamento funzionali ai loro progetti di ammodernamento, espansione, innovazione tecnologica, investimento, marketing, riconversione, ristrutturazione;
- alla Regione Toscana e agli Enti Pubblici, in particolare con studi di fattibilità economico - finanziaria per progetti di investimenti infrastrutturali e per la riorganizzazione di loro Società e servizi.

Le garanzie sono concesse in favore delle imprese di minori dimensioni operanti nelle attività artigianali, commerciali, industriali, turistiche e dei servizi, nonché delle imprese di qualsiasi dimensione, per favorire la concessione da parte delle banche convenzionate di operazioni di credito a breve e a medio - lungo termine, di leasing e di factoring.

La Società, intende adottare e mantenere un proprio Modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali nonché la

tutela della posizione e dell'immagine acquisita nel ruolo di strumento di governo regionale per l'attuazione delle politiche per l'impresa.

2.2 Finalità del Modello

Fidi Toscana S.p.A. (di seguito anche la "Società") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma di migliorare anche gli aspetti di Corporate Governance e del Sistema dei Controlli Interni, limitando il rischio di commissione di reati.

I principi contenuti nel presente modello mirano a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da Fidi Toscana perché contraria alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne vantaggio; si richiama in tal senso, quanto riportato dal "Codice Etico").

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, Fidi Toscana ha deciso di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, avviando un progetto di analisi e di revisione periodica dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità espresse dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, la società intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei Destinatari del Modello, definiti nel successivo paragrafo 2.3, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Fidi Toscana, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3 Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori, il personale dirigente che opera in nome e per conto della Società, i lavoratori subordinati, i collaboratori esterni, e, in particolare, per coloro che svolgono attività identificate a rischio di reato, opportunamente formati e informati in relazione ai contenuti del Modello.

2.4 Presupposti del modello

Nella predisposizione del Modello, Fidi Toscana ha tenuto conto del sistema di controllo esistente in azienda, al fine di verificare se esso sia anche idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nelle aree di attività a rischio identificate.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo configurato dalla Società.

Tali principi sono stati inseriti nel Codice Etico

Il Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.) e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e prevede sanzioni proporzionate alle gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Più in generale, l'attuale sistema di controllo interno di Fidi Toscana deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si sostanzia nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta da Fidi Toscana attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, anche in relazione ai reati da prevenire, sono stati individuati:

- i principi contenuti nello Statuto Sociale;
- il Codice Etico;
- i principi contenuti nei Regolamenti aziendali;

- il sistema disciplinare sanzionatorio previsto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro);
- i principi di controllo contenuti nell'analisi dei processi di "Core Business";
- i principi di controllo contenuti nell'analisi dei processi di "Supporto";
- le comunicazioni e circolari aziendali;
- la normativa di Vigilanza;
- le normative di settore.

Alla base del sistema di controllo interno di Fidi Toscana vi sono i seguenti principi:

- Ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- Nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- Il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente in Fidi Toscana prevede:

- Controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale e dai responsabili di ciascuna Area, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- Controlli di 2° livello, svolti dal Servizio Controlli Interni con l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio e di verificare il rispetto delle attività e dei limiti assegnati;
- Revisione interna finalizzata alla valutazione dell'adeguatezza del complessivo sistema di controllo interno, esercitata da una struttura indipendente da quelle operative, attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

3.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza sono definite dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, all'articolo 5 e all'articolo 6, comma 1, lettere b) e d) e comma 2, lettera d). Si tratta di un organismo della Società, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza, nonché di curare l'aggiornamento di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire determinati reati da parte dei dipendenti e degli esponenti apicali. La vigilanza non deve essere omessa o insufficiente. A tale scopo l'Organismo di Vigilanza è titolare di un diritto d'informazione ed è dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

In primo luogo l'Organismo di Vigilanza è un'articolazione funzionale della Società (cfr. articolo 6, comma 1, lettera b) e costituisce quindi un organo interno, indipendentemente dal fatto che i suoi componenti siano dipendenti o consulenti. Inoltre è preferibile sia collegiale, per l'insieme dei compiti che è chiamato a svolgere e per le maggiori garanzie d'equilibrio e d'imparzialità rispetto a un organo monocratico.

In secondo luogo ha compiti di vigilanza (cfr. articolo 6 comma 1, lettera b).

Ne consegue che deve essere dotato dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità d'azione che devono caratterizzare ogni organo di controllo.

L'oggetto della vigilanza è costituito dal modello d'organizzazione e gestione, al fine di verificarne l'idoneità a prevenire i reati indicati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 da parte in particolare degli esponenti apicali: l'organismo non ha competenze in merito alla valutazione dell'organizzazione e della gestione aziendale se non in questa ottica e per i reati indicati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231; in compenso la sua competenza non è limitata ai dipendenti ma si estende agli Organi Sociali e all'Alta Direzione (cfr. articolo 6 comma 1, lettera b), nonché ai collaboratori e ai consulenti.

L'oggetto della vigilanza inoltre riguarda l'osservanza del modello e il suo funzionamento: l'organismo quindi esprime una valutazione non solo sulla conformità al modello da parte della prassi operativa ma anche sull'efficacia e sull'efficienza del modello medesimo. Non a caso ne deve curare l'aggiornamento, per eliminare le carenze riscontrate o per adeguarlo alle novità della normativa o alle modifiche organizzative della Società (cfr. articolo 6 comma 1, lettera b).

La vigilanza non deve essere omessa o insufficiente: la semplice nomina dell'Organismo di Vigilanza non ha valore se non è sorretta da un'adeguata operatività, sotto il profilo quantitativo e qualitativo; operatività che deve essere documentata e verificabile in qualsiasi momento.

A tale scopo le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con le altre unità di controllo devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

In terzo luogo l'Organismo di Vigilanza dispone d'un diritto all'informazione sull'attività aziendale, senza il quale non sarebbe in grado d'esercitare le proprie funzioni. Il testo del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 espone questo diritto come un obbligo a carico del modello d'organizzazione e gestione (cfr. articolo 6, comma 2, lettera d).

Con tutta evidenza si tratta d'un diritto diverso dalla consultazione dei documenti e della contabilità aziendale insito nella funzione di controllo e deve essere inteso come il diritto a un flusso periodico d'informazioni da parte degli Organi Sociali e dell'Alta Direzione, con particolare riferimento alle attività sensibili, alle procedure decisionali, alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, al sistema disciplinare.

In quarto luogo è dotato d'autonomi poteri d'iniziativa e di controllo (cfr. l'articolo 6, comma 1, lettera b).

I poteri di controllo si concretizzano nello svolgere indagini, nell'effettuare ispezioni, nell'accedere ai locali, ai dati, agli archivi, alla contabilità e ai documenti aziendali; nel richiedere all'Alta Direzione notizie anche di carattere riservato; nell'assegnare incarichi a funzioni di controllo di 2° e 3° livello e/o a consulenti esterni; purché tutto ciò sia finalizzato all'oggetto della vigilanza, che è il funzionamento, l'osservanza e l'adeguamento del modello organizzativo.

I poteri d'iniziativa invece, dati i compiti dell'Organismo di Vigilanza, non possono che consistere nel proporre le modifiche al modello organizzativo ritenute necessarie; nel comunicare periodicamente agli Organi Sociali e all'Alta Direzione i risultati dei controlli effettuati; nel mantenere un contatto periodico con il Collegio Sindacale e con gli altri organi di controllo, come la Revisione Interna, il Responsabile della Conformità, il Responsabile del Controllo Gestione Rischi; nel segnalare alle autorità competenti le violazioni accertate.

La norma sottolinea l'autonomia dei poteri: per esercitarli pertanto l'Organismo di Vigilanza non deve ottenere né l'autorizzazione né la mediazione degli Organi Sociali o dell'Alta Direzione.

Ovviamente l'autonomia non deve essere solo proclamata ma anche resa effettiva: a questo scopo l'Organismo di Vigilanza deve essere tutelato nella collaborazione che obbligatoriamente gli deve essere prestata dalla struttura operativa; nella capacità di spesa nell'ambito di una sua dotazione finanziaria; nelle modalità di nomina, revoca e rieleggibilità dei suoi membri; nell'estraneità dei suoi membri alla gestione dell'ente.

Sotto questo profilo i componenti "interni" dell'Organismo di Vigilanza non possono essere Amministratori né Dirigenti con compiti di gestione ma possono essere Amministratori non esecutivi, Sindaci o Dirigenti con compiti di controllo (Responsabile della Revisione Interna; Responsabile della Conformità; Responsabile del Controllo Gestione Rischi). Parimenti i componenti "esterni" devono essere soggetti indipendenti dotati di un'adeguata professionalità.

3.2 Requisiti dei componenti

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere loro affidato.

In particolare devono possedere una professionalità adeguata all'incarico e non devono trovarsi in una delle seguenti cause di incompatibilità:

- non devono essere portatori conflitti di interessi, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare la loro indipendenza; oppure di coincidenza di interessi con la Società medesima esorbitante da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;

- non devono aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall’Autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 “misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità” o della legge 31 maggio 1965 n. 575 “disposizioni contro la mafia”, salvi gli effetti della riabilitazione.

I soggetti prescelti consegnano al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale il proprio curriculum vitae e, al momento dell’assunzione della carica, fanno un’esplicita attestazione scritta in merito all’assenza delle incompatibilità indicate al precedente comma.

Inoltre sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei requisiti indicati al precedente comma.

3.3 Composizione, nomina, durata, cessazione

L’Organismo di Vigilanza è composto da:

- un Consigliere di Amministrazione senza deleghe operative;
- il Responsabile Ufficio Processi Organizzativi;
- un consulente esterno.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, con il voto favorevole dei due terzi dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza restano in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

La cessazione della carica dei componenti dell’Organismo di Vigilanza prima della scadenza del mandato può avvenire per dimissioni o per revoca. Le dimissioni devono essere comunicate per iscritto al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, che provvede alla sostituzione alla prima adunanza successiva. La revoca è effettuata soltanto per giusta causa o per impedimento grave e permanente o per la perdita dei requisiti indicati ai paragrafi precedenti. La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, con il voto favorevole dei due terzi dei componenti il Consiglio di Amministrazione medesimo, che provvede alla sostituzione entro la prima adunanza successiva.

3.4 Funzionamento

L'Organismo di Vigilanza elegge il proprio Presidente nel suo seno.

L'Organismo di Vigilanza è convocato dal Presidente, che ne definisce l'ordine del giorno, invia la documentazione necessaria e verifica che tutti i componenti l'abbiano ricevuta e siano informati sugli argomenti da trattare.

L'Organismo di Vigilanza redige il verbale di ogni adunanza, che deve essere approvato dai suoi componenti e sottoscritto dal Presidente entro la prima adunanza successiva. I verbali sono custoditi a cura dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Nello svolgimento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza si avvale della struttura operativa della Società. L'Alta Direzione e i Dipendenti hanno l'obbligo di prestare la loro collaborazione ogni volta che ne siano richiesti. In taluni casi l'Organismo di Vigilanza può assegnare a consulenti esterni, in possesso delle competenze specifiche necessarie, eventuali compiti di natura specialistica attinenti la sua operatività.

Per l'efficace svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza dispone di una sua dotazione finanziaria, definita dal Consiglio di Amministrazione con il voto favorevole dei due terzi dei componenti il Consiglio di Amministrazione medesimo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.5 Compiti e poteri

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del presente Modello da parte della Società, degli Organi Sociali, dell'Alta Direzione, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Fornitori;
- sul funzionamento del Modello e quindi sulla sua efficacia ed efficienza in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sull'osservanza da parte della Società, degli Organi Sociali, dell'Alta Direzione, dei Dipendenti, dei Collaboratori delle norme in materia di antiriciclaggio e anti terrorismo recate dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231.

A tale scopo l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri di controllo:

- svolgere indagini interne;
- effettuare ispezioni interne;
- accedere ai locali, ai dati, agli archivi, alla contabilità e ai documenti aziendali;
- richiedere all'Alta Direzione le informazioni necessarie, anche di carattere riservato.

Sempre a tale scopo l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri d'iniziativa:

- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello, predisponendo idonea documentazione organizzativa interna necessaria ai fini del funzionamento del Modello stesso, che illustri in maniera compiuta le istruzioni nonché eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- mantenere un contatto periodico con il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e gli altri organi di controllo interno, come la Revisione Interna, il Responsabile della Conformità, il Responsabile del Controllo Gestione Rischi;
- trasmettere con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione un rapporto in merito all'attività svolta, che illustri l'analisi effettuata sulle procedure interne, le criticità rilevate, le azioni che la Società deve intraprendere per correggerle;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello ritenute necessarie;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la dotazione finanziaria che ritiene necessaria allo svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza medesimo;
- segnalare alle autorità competenti le violazioni accertate.

In particolare in merito all'osservanza delle norme in materia di antiriciclaggio e anti terrorismo recate dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- comunicare senza ritardo all'autorità competente tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possono costituire una violazione degli obblighi di adeguata verifica del cliente o riguardanti l'organizzazione, la registrazione, le procedure e i controlli interni volti a prevenire il coinvolgimento in operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- comunicare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o al suo delegato le infrazioni all'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette di cui ha notizia;
- comunicare entro trenta giorni all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) le infrazioni agli obblighi di registrazione dei dati della clientela e dei rapporti continuativi nell'archivio unico informatico di cui ha notizia.

L'esercizio dei citati poteri deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza e nel rispetto di una serie di normative di protezione, come ad esempio quelle sulla tutela dei dati personali, sul segreto professionale, sulla tutela dei lavoratori.

3.6 Diritto d'informazione

L'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dall'Alta Direzione:

- sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio di reato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- sulle procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

- sulla modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- sul sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza viene informato mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi Sociali, dell'Alta Direzione, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti e dei Fornitori, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Fidi Toscana ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Per i dettagli relativa alla procedura di segnalazione "whistleblowing" adottata da FidiToscana si rimanda all'allegato 1 del presente documento "Procedura di tutela del dipendente che denuncia illeciti "whistleblower"".

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al punto precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza a cura degli Organi Sociali e dell'Alta Direzione le informative concernenti:

- i rapporti periodici relativi all'attività di controllo posta in essere da ciascuna funzione aziendale in attuazione del Modello, nonché le eventuali anomalie riscontrate da ciascuna funzione aziendale;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di dieci anni.

CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra l'ente ed i "portatori di interesse" e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'istaurazione del procedimento e/o esito del giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c del D.Lgs. 231/01, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

4.3 Ambito di applicazione

Ai sensi degli artt. 5 lett. b e del D.Lgs. 231/01, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di Fidi Toscana S.p.A., che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli Organi di controllo interni e/o esterni;
- violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (Whistleblowing).

4.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli art. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del Codice Civile, che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dagli articoli dal 26 al 29 del CCNL.

4.4.1 Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso Fidi Toscana spa".

4.4.2 Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo.

4.4.3 Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Fidi Toscana S.p.A.; la conseguenza è la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

4.4.4 Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al presente Modello

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per Fidi Toscana S.p.A..

4.4.5 Licenziamento senza preavviso per una mancanza grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente di misure previste dal D.Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro".

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati gli attuali poteri in carico agli Organi Aziendali e di Governo.

4.5 Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

4.5.1 Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

4.5.2 Risoluzione del rapporto

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del presente Modello.

4.6 Misure nei confronti dei vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D.Lgs. 231/01, nell'attuale organizzazione dell'ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione ed i membri del Collegio Sindacale. In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali

provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale nonché, per i Dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 4.5.

4.7 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni e Fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni di Fidi Toscana (ivi compresi legali esterni, broker, agenti, procacciatori d'affari, aziende convenzionate), valgono le seguenti disposizioni:

- ogni comportamento, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto stabilito dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del presente Modello, oltre che l'informazione del personale in merito al contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso, sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione della Società.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto di assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

5.2 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti ed agli Organi Sociali di Fidi Toscana S.p.A..

Ai nuovi assunti e alle imprese convenzionate, sarà consegnato un set informativo, contenente oltre ai documenti di regola consegnati anche il Codice Etico e il Modello, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza per la Società.

5.3 Pubblicità

Per assicurare la necessaria pubblicità, il Codice Etico e il Modello devono essere inseriti nel sito web della Società e nell'Archivio informatico interno.

Inoltre una copia cartacea del Codice Etico e del Modello deve essere mantenuta presso la sede della Società a disposizione dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Clienti, dei Dipendenti, dei Fornitori e degli Organi Sociali, che possono consultarla a semplice richiesta, purché in orario d'ufficio.

5.4 Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori

Sono fornite a Collaboratori, Professionisti e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Fidi Toscana, sulla base del presente Modello di organizzazione gestione e controllo, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

CAPITOLO 6 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.1 Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione.

Il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà direttamente mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.