



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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 9 marzo 2022

INDICE

Definizioni 4

Struttura del Documento 6

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO..... 8

1.1. Introduzione 8

1.2. I reati previsti dal Decreto..... 9

1.3. Gli autori del reato presuppostoErrore. Il segnalibro non è definito.

1.4. L’interesse o il vantaggio per l’ente 11

1.5. Le sanzioni comminate dal DecretoErrore. Il segnalibro non è definito.

1.6. L’adozione e l’attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato 14

1.7. Le vicende modificative dell'Ente..... 16

1.8. Trasparenza e corruzione Pubblica Amministrazione 16

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FIDI TOSCANA S.p.A..... 18

2.1. Fidi Toscana S.p.A. 18

2.2. Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello 19

2.3. Destinatari del Modello..... 21

2.4. Presupposti del Modello 211

2.5. La metodologia seguita per la redazione del Modello 23

2.6. L’esame della documentazione di Fidi Toscana 23

2.7. Interviste e risultanze dell’analisi 24

2.8. Reati rilevanti per Fidi Toscana S.p.A. 24

2.9. I Principi di Controllo nella redazione dei protocolli..... 26

CAPITOLO 3 - L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 27

3.1. Caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza 27

3.2. Requisiti dei componenti 29

3.3. Compiti e poteri..... 300

3.4. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.Errore. Il segnalibro non è definito.1

3.5. Segnalazioni e Whistleblowing.....33

3.6. L’Organismo di Vigilanza ed il RPCT.....34

CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE..... 35

4.1. L’elaborazione e l’adozione del Sistema Disciplinare 35

4.2. La struttura del Sistema Disciplinare..... 355

CAPITOLO 5 – IL CODICE ETICO	36
5.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.....	366
5.2. Finalità e struttura del Codice Etico: i destinatari del Codice Etico	36
5.3. Attuazione e controllo sul Codice Etico.....	37
CAPITOLO 6 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	38
6.1. L’informazione sul Modello e sui Protocolli connessi	38
6.2. La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi.....	38
6.3. La comunicazione iniziale.....	39
6.4. Pubblicità	39
6.5. Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori.....	40
CAPITOLO 7 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	41
7.1 Aggiornamento del Modello	41

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.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito, Finanziarie e Strumentali.
- **Clienti:** soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Società.
- **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.
- **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.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **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.
- **Fidi Toscana S.p.A. o Società:** Fidi Toscana S.p.A. con sede legale in Viale Mazzini n. 46, Firenze (FI) 50132.
- **Fornitori:** controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato nel marzo 2008, nel marzo 2014 e nel giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

- **Modello:** 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.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** Organismo di Vigilanza o OdV: organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **P.A.: la Pubblica Amministrazione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di Pubblico Servizio.**
 - **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
 - **Incaricato di pubblico servizio:** colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell'art. 358 c.p.
- **Rischio:** il rischio viene definito come “qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231” (Linee Guida Confindustria del Giugno 2021).
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Struttura del Documento

Il Modello adottato da **Fidi Toscana S.p.A.** è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione delle attività sensibili ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il **Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti** (Allegato 1);
- il **Control & Risk Self Assessment** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (Allegato 2);
- il **Codice Etico**, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (Allegato 3);
- il **Sistema Disciplinare**, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello, nel rispetto del CCNL applicabile, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti (Allegato 4);
- lo **Statuto dell'Organismo di Vigilanza** (Allegato 5);
- il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (Allegato 6).

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 e recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha recepito una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali volti a incentivare una responsabilizzazione della persona giuridica, individuando in tale intervento un presupposto necessario ed indefettibile per la lotta alla criminalità economica.

Il Decreto, aderendo a tale orientamento, ha così superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest* ed ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. Tale nuova forma di responsabilità, infatti, 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 dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio. Il Decreto 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.

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) e la sentenza 7 aprile 2020 n. 11626/2020 della Corte di Cassazione - VI Sez. Penale hanno sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

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 Apicali o subordinati (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 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 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 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).

Per maggiori dettagli in merito alle suddette categorie di reato si rimanda al “Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti” (Allegato 1).

Per completezza si ricorda che l'articolo 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'ente sia applicata, ai sensi del Decreto stesso, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti a esse inerenti.

Infine, 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.

1.3 Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, 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”.

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, del D.Lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 L'interesse o il vantaggio per l'ente

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o vantaggio dello stesso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la relazione suggerisce infine che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica ex ante, viceversa quella sul vantaggio che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

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, ai sensi dell'articolo 9 del Decreto, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Da un punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

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.

L'ente non risponde qualora volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente.

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

Le sanzioni interdittive, individuate dal 2° comma dell'articolo 9 del Decreto e irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 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).

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).

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di 3 mesi e massima di 2 anni. Si segnala che la legge 3/2019 ha modificato il quinto comma dell'art. 25 D. Lgs. 231/2001, riscrivendo la durata delle sanzioni interdittive irrogabili in caso di commissione dei reati di concussione, induzione a dare o promettere utilità e corruzione. In particolare:

- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto apicale, la durata è non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni;
- se i suddetti reati sono stati commessi da un soggetto non apicale, la durata è non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni.

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. È 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.

Infine, ai sensi del comma 5-bis dell'art. 25 del D. Lgs. 231/2001, inserito dalla l. 3/2019, *“se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2”* (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).

Uno degli aspetti più importanti da sottolineare è che esse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio, quindi accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente 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 o vigilanza quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue all'eventuale sentenza di condanna (articolo 19 del Decreto).

1.6 L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il legislatore riconosce, agli articoli 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 comma 1 del Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente, prima della commissione del fatto, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non sia stata omessa o trascurata la vigilanza da parte dell'Organismo di Controllo.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso articolo 6, il quale, al comma 2, prevede che l'ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Controllo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Si segnala, inoltre, che la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, introducendovi – tra gli altri - il comma 2-bis, ai sensi del quale:

«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

- 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».*

Sul punto, si rinvia ai principi illustrati nel Codice Etico ed alle prescrizioni del Sistema Disciplinare. Quest'ultimo si conforma alla suddetta normativa con riguardo, in particolare, alle condotte rilevanti (paragrafo 3), alle sanzioni irrogabili (paragrafo 4) e alle misure di coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231 (paragrafo 5).

Nel caso di soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b). Segnatamente è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza altresì l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione già prevista dalla lettera e sub articolo 6, comma 2).

Sotto un profilo formale l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli Enti, i quali potranno anche decidere di non conformarsi al disposto del Decreto, senza incorrere per questo in alcuna sanzione. Rimane tuttavia che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello idoneo è per gli Enti il presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

È importante inoltre considerare che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

1.7 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

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

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

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

1.8 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 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*). 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 6 del presente documento "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza".

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

2.1 Fidi Toscana S.p.A.

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;
- erogare finanziamenti nella forma di prestiti partecipativi

L'azione della Società si svolge nel quadro delle linee di politica economica della Regione, nonché 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 possono essere 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.

2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Fidi Toscana S.p.A. 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 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 consentono 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;
- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi statuari;
- adempiere compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente, di prassi organizzative/procedure ed attività di controllo (ex ante ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei reati presupposto mediante l'individuazione delle relative attività sensibili;
- costituire uno strumento efficace di gestione della Società, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore della Società stessa;
- prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.
- fornire adeguata informazione ai dipendenti, ai terzi ed a coloro che agiscono su incarico della Società o sono legati alla stessa, in merito a:

- le attività che comportano il rischio di commissione dei reati presupposto in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole Etico/prassi organizzative/procedure (oltre che alla legge);
 - le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne.
- 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 trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio dell'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.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

2.3 Destinatari del Modello

Il Modello si rivolge a tutti i Destinatari come di seguito individuati:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società o in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

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.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'OdV.

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.

La predisposizione del Modello ha costituito un'occasione per rafforzare la governance della Società e sensibilizzare le risorse impiegate nelle fasi di elaborazione e di Control & Risk Self-Assessment rispetto al tema del controllo dei processi anche in un'ottica di prevenzione attiva dei Reati.

La Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*”, elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002 ed aggiornate da ultimo nel Giugno del 2021.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/processi sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, su indicazione del vertice apicale, dalla direzione e dal personale della Società, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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 dalla Funzione Risk Management 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.

2.5 La metodologia seguita per la redazione del Modello

Il Modello di Fidi Toscana S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

2.6 L'esame della documentazione di Fidi Toscana

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo, sono stati analizzati:

- il contesto nel quale opera la Società;
- il settore di appartenenza;

- l'assetto organizzativo;
- l'organigramma;
- il sistema di governance esistente;
- il sistema delle procure e delle deleghe;
- i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi e i rapporti intercompany
- la realtà operativa, le prassi e le procedure/policy formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

L'analisi dei documenti ha consentito di avere il quadro completo della struttura organizzativa e della ripartizione delle funzioni e dei poteri all'interno della Società.

2.7 Interviste e risultanze dell'analisi

L'attività preliminare così svolta (esame della documentazione e le interviste con i responsabili delle diverse funzioni ed aree operative, individuati sulla base dell'organigramma e dei poteri ad essi attribuiti) ha consentito alla Società di:

- individuare le attività sensibili:** per ciascuna tipologia di reato, sono state individuate e descritte le attività in cui è teoricamente possibile la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/01. La possibilità teorica di commissione dei reati presupposto è stata valutata con riferimento alle caratteristiche intrinseche dell'attività, considerando l'interdipendenza sistemica esistente tra i vari eventi rischiosi, indipendentemente da chi la svolga (considerando eventuali ipotesi di concorso nel reato) e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- Identificare le procedure di controllo già esistenti:** sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire i reati considerati, già operanti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- valutare il livello di rischio residuale:** per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei reati presupposto che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- Identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione:** sono state individuate le prassi organizzative e i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Le prassi organizzative attuate dalla Società stabiliscono i metodi e le regole da seguire nello svolgimento delle attività relative ai processi.

Specifici controlli preventivi e a scadenza periodica garantiscono la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività.

2.8 Reati rilevanti per Fidi Toscana S.p.A.

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la direzione della Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- i reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- i reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- i delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – *septies* del Decreto);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto);
- i reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);

escludendo dunque:

- i reati transazionali (art. 10 - Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto);
- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- i reati integranti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto);
- i reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- i reati di xenofobia e razzismo (art. 25-*terdecies* del Decreto);
- la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- i reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*).

La scelta della Società è di limitare l'analisi a reati sopra riportati ed adottare per essi gli specifici presidi di controllo di cui al presente Modello è stata effettuata sulla base di considerazioni che tengono conto:

- della attività principale svolta dalla Società;
- del contesto socioeconomico in cui opera la Società;
- dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- dei colloqui con gli esponenti apicali e dalle interviste svolte con i responsabili di funzione come individuati nel corso dell'attività di *Control & Risk Self-Assessment*.

Per gli altri reati previsti dal Decreto, come causa di responsabilità - e non considerati dal presente Modello – la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione, l'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico e i principi e le regole di *governance* desumibili dallo Statuto della Società.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari, sono tenuti a monitorare l'attività sociale e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione, che richiedano l'aggiornamento del Modello.

2.9 I principi di controllo nella redazione dei protocolli

Dopo aver individuato le attività sensibili, è stato avviato un processo di coinvolgimento delle strutture competenti allo scopo di procedere alla formalizzazione dei protocolli e delle prassi organizzative, o all'aggiornamento e coordinamento di quelle già esistenti, garantendo i seguenti principi di controllo e requisiti minimi:

- coerenza dei poteri, delle responsabilità e dei poteri autorizzativi di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- principio di separazione delle funzioni, secondo cui “nessuno può gestire in autonomia un intero processo significativo / a rischio”. Più in dettaglio, l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla;
- individuazione dei controlli chiave necessari per ridurre al minimo il rischio di commissione dei reati e delle relative modalità attuative (autorizzazioni, report, verbali, etc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione.

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

Tra le condizioni esimenti per la Società dalla responsabilità il Decreto pone l'aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza indicato nel Decreto, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato, altresì, il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato 5) che costituisce parte integrante del Modello stesso. In tale documento sono regolamentati i profili di primario interesse di tale Organismo, tra i quali:

- funzioni e poteri;
- obblighi e responsabilità;
- requisiti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- composizione e nomina;
- durata in carica, revoca, cessazione e sostituzione dei membri;
- obblighi di Riservatezza;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- reporting dell'Organismo nei confronti degli Organi Societari e del Vertice;
- convocazione riunioni, voto e delibere;
- retribuzione dei componenti dell'Organismo;
- modifiche dello Statuto dell'Organismo.

Nel rinviare per la specifica trattazione di ciascun aspetto al già menzionato Statuto, ci si sofferma di seguito su alcuni aspetti relativi all'Organismo di Vigilanza.

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 ha il compito di verificare l'aggiornamento del Modello, anche al fine di 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 sopra. 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.

3.3 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 antiterrorismo 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.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 2° lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno portato al verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo alle strutture ritenute a rischio di reato, le quali hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV report standardizzati e il cui oggetto è determinato nella Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", alla quale si fa rinvio.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.

In ogni caso devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa

interna e/o con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;

- eventuali richieste ed offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altra 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;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano anche indirettamente la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti, in caso di 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;
- relative alle attività della Società che possono rilevare per quanto riguarda l'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - ✓ i report preparati nell'ambito della loro attività dalle strutture a rischio reato, con il contenuto e la periodicità previsti dalla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza";
 - ✓ le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - ✓ gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

Si rinvia alla Procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" per maggiori dettagli in merito ai flussi informativi diretti verso l'OdV.

3.5 Segnalazioni e Whistleblowing

L'OdV deve comunque essere tempestivamente informato da tutti i soggetti interni alla Società, nonché dai Terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato opportuni canali di comunicazione dedicati, ed ha provveduto ad adottare una specifica Procedura di tutela del dipendente che denuncia illeciti "whistleblower".

Attraverso tali canali, l'OdV riceve le segnalazioni concernenti:

- violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico adottati dalla Società;
- condotte e/o comportamenti che possono integrare uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, così come individuati nel "Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti" (Allegato 1);
- altre possibili violazioni e/o non conformità alle procedure/policies aziendali in vigore;
- ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato.

L'OdV assicura che la persona che effettua la segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurandone quindi la riservatezza, salvo che eventuali obblighi di legge impongano diversamente.

Ricevuta la segnalazione della violazione, gli Organi della Società indicati nel Sistema Disciplinare si pronunciano in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'OdV, attivando le funzioni di volta in volta competenti all'effettiva applicazione delle sanzioni.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni previste dal Contratto applicato a tutti i dipendenti della Società ed ai regolamenti, laddove applicabili.

Ogni informazione, segnalazione o report previsti dal Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio. L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'OdV.

L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo e svolgersi secondo le modalità dallo stesso stabilite.

3.6 L'Organismo di Vigilanza ed il RPCT

Tenuto conto della stretta connessione tra misure adottate ai sensi del D.lgs. 231/2001 e quelle previste dalla richiamata legge 190/2012, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle del RPCT.

L'Organismo di Vigilanza, nello specifico, collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai fini dell'elaborazione, del monitoraggio e dell'implementazione del funzionamento, dell'efficacia e osservanza del “Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza” nel comune scopo di prevenire le fattispecie di reato.

L'OdV ha il compito di attestare gli obblighi di pubblicazione, di ricevere segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati in tema di anticorruzione e trasparenza, ha il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. L’elaborazione e l’adozione del Sistema Disciplinare

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. Il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell’esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema Disciplinare è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla base di tale Sistema Disciplinare, sono soggette a sanzione tanto le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai Soggetti Apicali, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, quanto le violazioni poste in essere dai Soggetti subordinati.

Nel rispetto di quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, l’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare. Sul punto, si rinvia al paragrafo 5 del Sistema Disciplinare della Società (“Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231”).

4.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare della Società è articolato nelle seguenti sezioni:

- Introduzione;
- Soggetti destinatari;
- Individuazione delle condotte;
- Le sanzioni: criteri applicativi e tipologia;
- Coordinamento tra procedimento disciplinare contrattuale e procedimento disciplinare 231
- Il procedimento di irrogazione delle sanzioni;
- Oneri di comunicazione.

Per la disciplina completa di tale sistema si rimanda al documento allegato al presente Modello, che costituisce parte integrante dello stesso.

Il Sistema Disciplinare è reso disponibile a tutti i Destinatari, affinché sia garantita la piena conoscenza delle disposizioni ivi contenute.

CAPITOLO 5 – IL CODICE ETICO

5.1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

Fidi Toscana S.p.A. intende operare secondo principi etici diretti ad improntare l'attività dell'Ente, il perseguimento dello scopo sociale e la propria crescita al rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società ha adottato un Codice Etico, volto a definire una serie di principi di "deontologia" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti, nonché di chiunque abbia rapporti con la Società medesima.

Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti e costituisce una guida alle policies adottate dalla Società ed ai requisiti di legalità che governano le condotte della Società.

Il Codice Etico è stato redatto in base delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 e in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", elaborate da Confindustria, emanate per la prima volta il 7 Marzo 2002 ed aggiornate da ultimo nel Giugno del 2021.

5.2. Finalità e struttura del Codice Etico: i destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico racchiude i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo e a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso.

Tali sono il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, nonché tutti coloro che, operano direttamente o indirettamente per la Società (ad esempio consulenti, fornitori, etc. di seguito indicati come Terzi Destinatari).

I Destinatari sopra indicati sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Nell'ottica di un completo adeguamento a quanto previsto dal Decreto, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice Etico sono stati sviluppati in specifici Protocolli 231 che disciplinano, all'interno della Società, i principali processi aziendali.

Pertanto, il Codice Etico costituisce un riferimento fondamentale che dipendenti, fornitori, consulenti e tutti coloro che hanno relazioni con la Società sono chiamati a rispettare scrupolosamente.

Il rispetto del Codice Etico, insieme all'osservanza dei Protocolli di controllo 231, non serve soltanto a diffondere una cultura all'interno della Società sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Per queste ragioni e per garantire la trasparenza delle operazioni e l'adesione ai propri principi etici e comportamentali delle azioni poste in essere, la Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

A tal proposito, la violazione del Codice e del Modello oltre a costruire causa di inefficienze e disfunzioni organizzative, può comportare l'applicazione del Sistema Sanzionatorio previsto nel Modello stesso, indipendentemente dal carattere di illecito penale o amministrativo che la violazione possa configurare.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice Etico da parte di fornitori, consulenti e terzi che abbiano relazioni con la Società è considerata dalla Società stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

5.3. Attuazione e controllo sul Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti nel Decreto, è affidato all'Organismo di Vigilanza, il quale è tenuto, tra l'altro, a:

- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni che alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o di una condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione del Modello e del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- collaborare nella predisposizione e attuazione del piano di comunicazione e formazione etica;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico, suggerendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile e verificando l'effettiva applicazione delle misure eventualmente erogate.

CAPITOLO 6 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. L'informazione sul Modello e sui Protocolli connessi

Fidi Toscana S.p.A. promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenute nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ad ogni componente degli organi sociali, ed è altresì formalmente comunicato a tutti i dipendenti e collaboratori della Società mediante consegna di copia integrale, eventualmente anche mediante supporto elettronico.

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.

Particolare e specifica attenzione è riservata alla diffusione del Codice Etico che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate per il Modello verrà opportunamente messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza pianifica e implementa, inoltre, tutte le ulteriori attività d'informazione che dovesse ritenere necessarie e/o opportune.

6.2. La formazione sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse all'informazione dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di curarne la periodica e costante formazione ovvero di promuovere, monitorare e implementare le iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi.

In particolare, si è previsto che i principi del Modello e quelli del Codice Etico, siano illustrati al personale della Società attraverso apposite attività formative le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante l'approvazione di specifici piani.

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.

Il processo di formazione sul Modello adottato da Fidi Toscana S.p.A. si differenzia in base al ruolo e alle responsabilità dei soggetti interessati, ovvero mediante la previsione di una

formazione caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello.

I risultati raggiunti con la formazione verranno verificati mediante appositi test di apprendimento.

La partecipazione alle citate attività di formazione da parte di tutto il personale interessato rappresenta uno specifico impegno da parte della Società ed è monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

È prevista la formalizzazione della partecipazione ai momenti formativi attraverso la richiesta della firma di presenza.

È inoltre previsto che, a seguito di assunzione e/o trasferimento dei dipendenti in una struttura della Società ritenuta a rischio ai sensi del Decreto, venga tenuto da parte del responsabile del processo a rischio uno specifico approfondimento, con l’illustrazione delle procedure operative e dei controlli in essere.

6.3. 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, contenete 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.

6.4. Pubblicità

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere il necessario aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, ivi incluso il Codice Etico, suggerendo all’Organo Amministrativo o alle funzioni di volta in volta competenti le correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o anche solo opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, unitamente alle funzioni interessate, dell’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli a esso connessi, sono comunicati dall’Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nonché ai soggetti apicali e ai dipendenti, mediante apposite comunicazioni e, se necessario, attraverso la predisposizione di riunioni sugli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

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.

6.5. 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 7 - CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento del Modello

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

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

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

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.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza riceve informazioni e segnalazioni in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Inoltre, compete 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.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.