



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001

REV 06 approvata dal Consiglio di Amministrazione di data 3 agosto 2023

PARTE GENERALE

Versioni precedenti MOG	Rif.	Data documento
REV 00	Consiglio di Amministrazione	27.11.2007
REV 01	Consiglio di Amministrazione	27.02.2014
REV 02	Consiglio di Amministrazione	11.12.2015
REV 03	Consiglio di Amministrazione	29.07.2020
REV 04 (solo parte Speciale)	Consiglio di Amministrazione	23.04.2021
REV05	Consiglio di Amministrazione	02.03.2023

SOMMARIO

PREMESSA	5
DEFINIZIONI	6
CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	7
1.1 Responsabilità delle Società	7
1.2 Esclusione della responsabilità	8
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	8
1.4 Imputazione del reato: i concetti di "interesse" e "vantaggio"	9
1.5 Fattispecie di reato	9
1.6 Apparato sanzionatorio	10
1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito dipendente da reato.....	11
1.8 Reati commessi all'estero	12
1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	12
1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	13
1.11 Elaborazione del presente Modello.....	13
CAPITOLO 2 – DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	15
2.1 Finest S.p.A.....	15
2.2 Modello di governance	16
2.3 Assetto organizzativo	18
2.4 Articolazione della Società: i PROCESSI	18
CAPITOLO 3 - METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	20
3.1 Premessa	20
3.2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	20
3.3 Destinatari del Modello.....	21
3.4 Struttura del Modello	22
CAPITOLO 4 - I REATI "231" RILEVANTI PER LA SOCIETÀ	23
4.1 La gerarchia di RISCHIO nella commissione dei reati.....	23
4.2 Il trattamento del RISCHIO	24
CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
5.1 L'Organismo di Vigilanza di Finest S.p.A.....	26
5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	33
5.4. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi della DLgs 24 del 12.03.2023 "Whistleblowing".....	35
5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	36
5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	37
CAPITOLO 6 - SISTEMA DISCIPLINARE	38
6.1 Funzione del sistema disciplinare	38
6.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti	38
6.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni	39
6.4 Misure nei confronti dei dirigenti	40
6.5 Misure nei confronti degli amministratori	41
6.6 Misure nei confronti dei sindaci (ove le funzioni di ODV non siano attribuite ai componenti del Collegio Sindacale)	41
6.7 Misure nei confronti di consulenti e altri collaboratori	42
6.8 Whistleblowing	42
CAPITOLO 7 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	43
7.1 Premessa	43
7.2 Dipendenti	43
7.3 Altri destinatari.....	44
CAPITOLO 8 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	45
8.1 Adozione del Modello.....	45
8.2 Aggiornamento ed adeguamento.....	45
ALLEGATO - Reati Presupposto come previsti dal DLgs 231/2001	

PREMESSA

La “Società Finanziaria di Promozione della Cooperazione Economica con i Paesi dell’Est europeo – FINEST S.p.A.” in breve “FINEST S.p.A.” (nel seguito anche FINEST o la Società) è la società costituita in attuazione della legge 19/1991 (sulle aree di confine), per affiancare, finanziare e promuovere le imprese del Nord-Est (FVG, Veneto e Trentino Alto–Adige) nello sviluppo della loro attività in Austria, nei Paesi dell’Europa centrale e balcanica, nonché nei Paesi facenti parte dell’ex Unione Sovietica.

Con il Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2014, n. 9 (in G.U. 21/2/2014, n. 43), la Società è stata autorizzata ad operare anche nei Paesi del Mediterraneo.

Attualmente Finest è una società per azioni controllata da Friulia S.p.A., finanziaria regionale del Friuli Venezia Giulia e partecipata dalla Regione Veneto, dalla Provincia Autonoma di Trento, dalla Simest S.p.A. (Società Italiana per le imprese all’estero) e da altre società pubbliche e private.

Finest, nell’obiettivo di creazione e mantenimento di un sistema di governance aderente ad elevati standard etici e, nel contempo, alla costante diffusione della cultura del controllo quale base di un’efficace gestione dell’attività aziendale; ha deciso, di concerto con la capogruppo Friulia S.p.A. di dotarsi di un Modello di Organizzazione per diffondere una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti corretti, responsabili e consapevoli, atti ad evitare o a diminuire sensibilmente il rischio di incorrere in reati previsti dal Decreto 231/2001 e s.m.i.

Sulla scorta delle indicazioni che derivano dalla giurisprudenza sino ad ora formatasi sul d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che richiede che il Modello scaturisca anche da una visione organizzativa dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico formale, la Società ha posto in essere e concluso il progetto di attuazione di un Modello che potesse esplicitare la propria funzionalità in modo efficiente ed efficace. La volontà di adesione ai principi sottesi dal d.lgs. 231/01, di cui il presente Modello è esplicita conseguenza, trova anche espressione nel Codice Etico della Società.

Il Modello è stato approvato la prima volta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 novembre 2007.

Nel secondo semestre del 2013 il Modello è stato sottoposto ad una profonda revisione a seguito di importanti modifiche legislative che hanno introdotto nel novero del D.Lgs. 231/01 nuovi reati presupposto e di significativi adeguamenti della struttura societaria. La revisione n. 1° del Modello (REV 01 del 2014) è stata quindi approvata ed adottata dal Consiglio di Amministrazione di FINEST in data 27 febbraio 2014. A seguito dell’introduzione di nuove fattispecie di reato, si sono quindi susseguite ulteriori revisioni del Modello (nel 2015, nel 2020 e nel 2021).

Infine, una nuova versione – la presente - redatta con l’intento di rendere maggiormente fruibile e semplice il Modello è stata adottata il 2 marzo 2023 e quindi aggiornata in data 03.08.2023.

DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, compresa la parte speciale. Per la Sezione Specifica del Modello relativa alle Misure Integrative (precedentemente denominate “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”) si farà riferimento alle definizioni ivi contenute.

- ◆ **“Apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione nella Società o di una sua Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa ex art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto;
- ◆ **“Aree a rischio”**: le aree della Società nel cui ambito risulta concretamente possibile il rischio di commissione di reati;
- ◆ **“Azienda”** o **“Società”**: Finest S.p.A.
- ◆ **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente della Società;
- ◆ **“Codice etico”**: adottato da Finest, è un documento con cui l'azienda enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale;
- ◆ **“Collaboratori esterni”**: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati ma qualsiasi titolo, quali ad esempio consulenti, partner, fornitori;
- ◆ **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- ◆ **“Destinatari”**: i membri degli organi sociali, i dipendenti della società, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro i quali intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la società;
- ◆ **“D.P.S.”**: documento programmatico sulla Sicurezza e sulla Privacy (D. Lgs. 196/2003);
- ◆ **“D.V.R.I.”**: documento di “valutazione dei rischi generali ed interferenti” (artt. 28 e 29 D. Lgs. 81/2008);
- ◆ **“MOG”, “Modello”** o **“Modello Organizzativo”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 che è il documento predisposto e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto Decreto;
- ◆ **“Organi sociali”**: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale, Presidente, Direttore Generale;
- ◆ **“Organigramma”**: documento nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa aziendale;
- ◆ **“Organismo di Vigilanza” (“O.d.V.”)**: Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01 ;
- ◆ **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- ◆ **“Processi a Rischio”**: attività di Finest nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- ◆ **“Reati”**: i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- ◆ **“Segnalazione”**: qualunque notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili rispetto a quanto contenuto nel Codice etico e nel MOG.
- ◆ **“Stakeholder”**: persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Società qualsiasi titolo;

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Responsabilità delle Società

Con il d.lgs. 231/2001 è stata introdotta nel sistema normativo italiano la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, **le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati dolosi commessi nell’interesse o a vantaggio delle società stesse**, da esponenti dei vertici aziendali e anche da coloro che sono sottoposti alla direzione di questi ultimi.

La responsabilità amministrativa delle società è **autonoma rispetto alla responsabilità penale** della persona fisica che ha commesso il reato **e si affianca a quest’ultima**.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, in Italia o all’estero, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da:

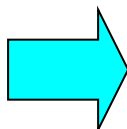
- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Il d.lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano, in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria sia interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società.

Prima del decreto 231/2001

Soltanto l’autore (persona fisica) del fatto illecito rispondeva **penalmente** per il fatto illecito compiuto.

L’Ente di appartenenza continuava a svolgere regolarmente le proprie attività.



Dopo il decreto 231/2001

Sia l’autore (persona fisica) del fatto illecito **che l’Ente** di appartenenza rispondono **penalmente** per il fatto illecito compiuto.

L’Ente può essere soggetto a una serie di sanzioni, pecuniarie e interdittive, previste dal decreto.

Mediante tale disciplina viene superato il principio espresso dal brocardo latino “*societas delinquere non potest*”¹. Le società, conseguentemente, possono essere ora ritenute responsabili e, quindi,

¹ sino alla emanazione del Decreto era escluso che un Ente potesse assumere, nel processo penale, la veste di “Imputato”.

sanzionate per taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio delle stesse dagli amministratori o da coloro che ne esercitano la gestione o il controllo (c.d. soggetti apicali).

Il reato dell'impresa è dunque caratterizzato da una colpevolezza autonoma rispetto a quella delle persone fisiche che operano al suo interno.

Esso si manifesta come una vera e propria **colpevolezza di organizzazione** ed in particolare si riscontra nella mancata o inadeguata adozione di modelli di prevenzione e controllo idonei ad assicurare il rispetto della legge penale.

Se gli strumenti di controllo preventivo non si rivelano attivati o risultano attivati in maniera inidonea od inadeguata, allora alla persona giuridica impresa può imputarsi l'illecito realizzato dall'autore dell'illecito nella propria attività.

La responsabilità dell'Ente, seppure distinta, postula necessariamente un reato, completo in ogni suo elemento, commesso da altri. E', dunque, responsabilità derivata e non originaria ancorché non sia necessaria la concreta individuazione del singolo autore. La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica poiché entrambi rispondono di 2 illeciti differenti per struttura e criteri di imputazione.

1.2 Esclusione della responsabilità

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "Modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2 lett. b) e 17, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001).

I Modelli organizzativi hanno pertanto una **duplice funzione**: in primo luogo una funzione di prevenzione, in quanto la commissione dei reati risulta più difficile dopo l'introduzione delle specifiche cautele procedurali e di controllo previste dai Modelli; in secondo luogo, nel caso in cui dovessero *comunque* verificarsi le fattispecie delittuose (ipotesi che non si può evidentemente escludere), evitare che le conseguenze di questi comportamenti possano ricadere sulla Società. **La ratio della norma presuppone che i comportamenti individuali abbiano fraudolentemente eluso le procedure aziendali e che, pertanto, si possa operare una netta distinzione tra la volontà della società (manifestata dalle sue procedure e dal Modello organizzativo) e la volontà dei singoli soggetti.**

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (soggetti “apicali”);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

La distinzione tra “volontà della Società” e “volontà dei singoli soggetti” è più facilmente ipotizzabile (e dimostrabile) per reati ascrivibili a soggetti sottoposti e dotati di minori poteri e responsabilità rispetto ai soggetti apicali; per questi ultimi è implicita una situazione di maggiore coincidenza tra volontà del soggetto e volontà della società. A tale riguardo, la norma prevede una differenza nell’onere della prova, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto².

1.4 Imputazione del reato: i concetti di “interesse” e “vantaggio”

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. 231/2001, se commessi nel suo **interesse** o a suo **vantaggio** dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l’interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla Società un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla Società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell’autore, ridondano comunque a beneficio della Società stessa.

Ne consegue che l’ente non risponde se il reato è stato commesso nell’interesse o a vantaggio **esclusivo** delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto).

1.5 Fattispecie di reato

L’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati **espressamente** richiamati dal d.lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Il Decreto, nel tempo, ha subito integrazioni e modifiche in forza di successive disposizioni normative: per l’elenco completo dei reati previsti dal Decreto, si rinvia quindi al contenuto del documento **ALLEGATO – Reati Presupposto come previsti dal DLgs 231/2001**.

² Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto apicale è a carico della Società dimostrare l’applicabilità della condizione esimente; nel caso di reato commesso da un soggetto sottoposto, l’applicabilità della condizione esimente viene presupposta sulla base dell’esistenza del Modello, la cui inefficacia deve essere provata da parte dell’accusa.

1.6 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste³ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

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.

Si riassume il regime sanzionatorio nel seguente prospetto:

1 SANZIONI PECUNARIE	
<i>Entità</i>	Secondo un sistema di quote di numero (da 100 a 1.000) ed importo (da € 25.800 a € 1.549.000,00) variabile
<i>Criteri</i>	Il numero e l'importo delle quote sono determinate tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società, dell'attività compiuta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire ulteriori illeciti, delle condizioni della società.
<i>Per ridurle fino alla metà occorre</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, o operare comunque efficacemente in tal senso o - Adottare e rendere operativo un MODELLO ORGANIZZATIVO idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (deve avvenire prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)

³ Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale.

2 SANZIONI INTERDITTIVE	
<i>Entità</i>	Da 3 mesi a 2 anni
<i>Criteri</i>	Si applicano in aggiunta a quelle pecuniarie solo per i reati previsti, nei casi in cui l'ente abbia ricavato un profitto notevole ed il reato sia stato compiuto da soggetti apicali, da subordinati a causa di gravi carenze organizzative, o il reato sia reiterato
<i>Tipologia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Interdizione dall'esercizio dell'attività (solo quando le altre sanzioni interdittive risultassero inadeguate) - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e revoca di quelli già eventualmente concessi - Divieto di pubblicizzare beni e servizi
<i>Applicazione</i>	Possono essere applicate durante il procedimento come misura cautelare
<i>Conseguenze</i>	Possono paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'ente, fino alla rimozione dei vertici aziendali e al commissariamento dell'ente.
<i>Per evitarle occorre (prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Risarcire integralmente il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato, o operare comunque efficacemente in tal senso - Adottare e rendere operativo un MODELLO ORGANIZZATIVO idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; - Mettere a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca

3	CONFISCA del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato
---	--

4	PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA di condanna nel sito internet del Ministero della giustizia e affissione nel Comune ove l'Ente ha sede principale, a spese dell'Ente
---	--

Come si può notare dal prospetto, viene individuata una sanzione base che si autodefinisce nel principio di corrispondenza tra danno arrecato e danno patito, evitando così che l'attività illecita possa – comunque – risultare vantaggiosa per la Società.

Alla sanzione base si applica un fattore moltiplicativo commisurato al grado di colpevolezza della Società ed un fattore di riduzione rapportato al grado dei presidi preventivi messi in atto dalla Società (*compliance programs*).

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito dipendente da reato

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un **procedimento penale**. Il processo nei confronti dell'Ente dovrà, per quanto possibile, restare riunito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente. L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica del reato presupposto;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del soggetto apicale o suo dipendente;
- la verifica circa l'idoneità del modello organizzativo attuato.

Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità.

1.8 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'Estero, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'Estero sono:

- (i) il **reato deve essere commesso all'estero** da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale **nel territorio dello Stato italiano**;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;
- (iv) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede in autonomia a perseguire il reato.

1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

In caso di reato, la società non risponde se può dimostrare che:

- a) l'organo dirigente della Società **ha adottato ed efficacemente attuato** un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il Modello di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La normativa definisce, inoltre, i **requisiti dell'efficace attuazione del Modello**:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 6 comma 2 che i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- ◆ devono essere individuate le aree e le attività a rischio di commissione dei reati;
- ◆ devono essere indicate e predisposte le procedure e i "protocolli" che regolamentino la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- ◆ devono essere previste le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per impedire la commissione di tali reati;

- ◆ devono essere prescritti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- ◆ si deve configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- ◆ devono prevedere uno o più canali per garantire la possibilità di segnalare eventuali violazioni del Modello nonché la tutela del segnalante.

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia; resta inteso che **l'efficacia esimente dei modelli non può prescindere da una analisi ad hoc dell'operatività aziendale.**

In particolare, Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria").

Tali Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un **codice etico** con riferimento ai reati ex d.lgs. 231/2001 e **un sistema disciplinare**;
- individuazione dei criteri per la scelta **dell'Organismo di Vigilanza**, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

1.11 Elaborazione del presente Modello

Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Finest è stato redatto sulla base delle Linee guida di Confindustria, in considerazione del loro carattere di ampia rappresentatività; si è inoltre tenuto conto delle Linee guida ABI ("Linee Guida dell'Associazione Bancaria Italiana per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (D.Lgs. 231/2001)" - di seguito, "Linee guida ABI") per aspetti a carattere tecnico e per la vicinanza di alcune attività svolte da Finest con quelle del mondo finanziario e bancario.

Nell'elaborazione del presente Modello si è fatta particolare attenzione alle indicazioni fornite negli ultimi anni dalla giurisprudenza di merito, tra le quali vogliamo ricordare:

- ❖ il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo
- ❖ il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti di amministratori, direttori generali, dirigenti, personale, che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, la perpetrazione dei reati
- ❖ il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca di identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (ad es.: emersione di precedenti violazioni, modifiche organizzative e societarie, etc.)

- ❖ il Modello deve prevedere e disciplinare un generale obbligo per gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti tutti di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti relative alla vita dell'Azienda, alle violazioni del Modello e alla consumazione di reati
- ❖ il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti
- ❖ il Modello deve differenziare la formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, e la formazione rivolta ai dipendenti che operino in specifiche aree a rischio
- ❖ il Modello deve prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, la loro frequenza, i controlli e la qualità del contenuto dei programmi
- ❖ il Modello deve prevedere un sistema di segnalazioni all'O.d.V., efficiente ed efficace
- ❖ il Modello deve prevedere che i componenti dell'O.d.V. posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale ed un importo a budget dedicato alle attività specifiche dell'O.d.V.
- ❖ il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa, comunque periodici, nei confronti di tutte le attività sensibili.

Inoltre, il più recente aggiornamento del Modello consegue, oltre che da cambiamenti strettamente connessi con la Società, anche dalle prescrizioni previste dalla Legge 190/2012, c.d. 'Legge Anticorruzione' e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato in applicazione della stessa. In particolare, viene ivi previsto che *"al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012" gli Enti Economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali*". Viene prevista altresì la possibilità di integrare i modelli di organizzazione e gestione del rischio ex DLgs 231/2001 *"estendendone, quale azione di prevenzione della corruzione, l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazioni previsti dal Dlgs 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge 190/2012 anche in relazione delle attività svolte dagli Enti."*

Così come precisato nel PNA alla Sezione 2 - Azioni e Misure Generali, pertanto, alla Società è stato consentito di integrare lo stesso MOG, nell'introdurre dei presidi efficaci rivolti ad assicurare la conformità della gestione riguardo a tutti i reati presupposto previsti dalla Legge 190/2012, sia dal lato attivo che passivo.

CAPITOLO 2 – DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1 Finest S.p.A.

Finest è una società controllata da Friulia S.p.A. - società finanziaria regionale del Friuli Venezia Giulia (73,2% del Capitale Sociale); la restante parte del capitale sociale è ripartita tra soggetti pubblici e privati. La società Friulia S.p.A. è a sua volta controllata dalla Regione autonoma FVG.

Ai sensi della normativa di cui al D.Lgs 175 del 2016 e s.m.i. (Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica – TUSP) Finest rientra quindi tra le c.d. “società in controllo pubblico” (indiretto).

Finest è partner finanziario degli imprenditori del Friuli Venezia Giulia, Veneto e Trentino Alto Adige che intendano costituire od ampliare un’impresa e/o avviare rapporti di collaborazione industriale o commerciale in Austria, Paesi dell’Europa centro orientale e balcanica, in Russia o negli altri Paesi della CSI (Comunità di Stati Indipendenti), in Paesi baltici e caucasici e nei Paesi del Mediterraneo.

Nello specifico, l’attività svolta da FINEST viene sviluppata nelle seguenti direzioni:

- a) attività di investimento e finanziamento alle imprese effettuata tramite l’assunzione di partecipazioni nel capitale sociale di società di diritto estero, l’erogazione di finanziamenti ai progetti nei quali interviene in qualità di socio e la partecipazione ad investimenti diretti ai sensi del comma 4 dell’art.21 del d.lgs. 143/1998 (tra cui la sottoscrizione di Prestiti Obbligazionari);
- b) attività di supporto alle aziende in tutte le fasi dell’internazionalizzazione, ivi incluse le attività di consulenza e assistenza in materia amministrativa, economica, finanziaria, organizzativa e tecnica, finalizzate a processi di internazionalizzazione a favore di società ed imprese in Italia ed all’estero;
- c) (in via non principale e solo ove specificamente previsto) attività di supporto all’accesso agli strumenti previsti dal Governo per l’incentivazione degli investimenti all’estero;
- d) attività di assistenza, consulenza e collaborazione con le Regioni Friuli Venezia Giulia, Veneto e Trentino Alto Adige e con le istituzioni nazionali ed internazionali per l’attuazione e lo sviluppo di programmi di attività e di studio volti allo sviluppo della cooperazione e della concorrenza industriale e commerciale a livello internazionale.

Le attività di investimento e finanziamento di cui alla lettera a) (i c.d. “**prodotti istituzionali**” previsti dalla Legge istitutiva 19/1991 e dallo Statuto sociale) sono svolte attraverso le seguenti azioni:

- l’assunzione di partecipazioni nel capitale sociale di società di diritto estero⁴ costituite e/o acquisite da imprenditori aventi stabile e prevalente organizzazione operativa nel Friuli Venezia Giulia, Veneto o Trentino Alto Adige ovvero da imprese o società aventi stabile organizzazione in uno Stato dell’Unione europea controllate da imprese residenti nelle regioni menzionate;
- l’erogazione di finanziamenti alle società partecipate acquisite nell’ambito delle operazioni descritte nel paragrafo che precede comunque finalizzati allo sviluppo di progetti di internazionalizzazione.

⁴ Finest può acquisire partecipazioni di minoranza, di norma fino al 25% del Capitale sociale di imprese con stabile organizzazione nei Paesi dell’Europa centro orientale e balcanica, in Russia o negli altri Paesi della CSI (Comunità di Stati Indipendenti), in Paesi baltici e caucasici e nei Paesi MED.

L’acquisizione della partecipazione da parte di Finest è subordinata all’impegno degli altri azionisti a riacquistare la quota della Società entro massimo 8 anni dall’acquisto.

- la sottoscrizione di Prestiti Obbligazionari (P.O.) emessi da Società per Azioni aventi stabile e prevalente organizzazione operativa nel Friuli Venezia Giulia, Veneto o Trentino Alto Adige ovvero da imprese o società aventi stabile organizzazione in uno Stato dell’Unione Europea controllate da imprese residenti nelle regioni menzionate, aventi carattere strumentale rispetto ai progetti di cooperazione industriale e commerciale delle singole imprese.

Le attività sopra descritte sono svolte in un regime ed ambiente concorrenziale, presentano le tipiche caratteristiche dell’assunzione del rischio di impresa e la gestione è svolta secondo criteri di rendimento, efficacia e redditività.

Parallelamente agli interventi finanziari descritti, Finest promuove sul territorio di competenza, l’accesso agli strumenti finanziari ed assicurativi previsti dal Governo per il supporto e l’incentivazione degli investimenti all’estero e messi a disposizione dai partner della società quali i prodotti agevolati/Assicurativi gestiti da SIMEST SPA ovvero da SACE SPA nonché i prodotti di ICE. Sono inoltre stati individuati e contrattualizzati degli accordi con controparti esperte in internazionalizzazione per fornire il servizio/prodotto migliore in tutte le fasi dell’internazionalizzazione.

Le attività di assistenza, consulenza e collaborazione con le istituzioni locali, nazionali ed internazionali di cui alla lettera d) sono svolte attraverso le seguenti azioni:

- PROGETTO SPRINT – Lo Sportello regionale per l’internazionalizzazione della Regione Friuli-Venezia Giulia (SPRINT FVG) è nato da un’intesa siglata il 5 marzo 2001 tra il Ministero per il Commercio Internazionale e la Regione FVG, in conformità al Decreto legislativo 143/98, integrato dal 170/99, ed in particolare alla Delibera del 29 giugno 2000 della V Commissione del CIPE. FINEST, sulla base dell’art. 13, comma 8, della Legge Regionale 13/2019, è gestore incaricato dalla Regione Friuli-Venezia Giulia dello Sprint FVG e delle attività messe in atto dallo stesso a favore dell’internazionalizzazione delle imprese regionali, sulla base di direttive specifiche regionali e di un Piano Operativo concordato tra Finest e la Regione stessa. Scopo principale dello Sportello è quello di costituire un punto di contatto unico per le imprese della Regione FVG volto alla diffusione degli strumenti finanziari, assicurativi, promozionali e di assistenza tecnica del sistema nazionale e regionale che permettono la realizzazione di progetti di internazionalizzazione, dalle attività di export alla realizzazione di investimenti diretti esteri (IDE).
- ALTRI PROGETTI SPECIALI – FINEST partecipa in sede comunitaria, internazionale e nazionale a programmi e progetti connessi agli scopi sociali e svolge ogni atto necessario al compimento di detti programmi.

La Società è dotata di un organico di 25 unità (dato al 31.12.2022), che operano tra la sede legale a Pordenone e la sede secondaria a Padova. E’ stato altresì costituito un Ufficio di Rappresentanza a Mosca (Federazione Russa), attualmente presieduto da un Procuratore Speciale.

Per l’espletamento delle attività di cui alla precedente lettera d), sono previsti specifici incarichi attribuiti al personale, ma non sono previste posizioni organizzative dedicate.

2.2 Modello di governance

Attualmente Finest è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da un minimo di cinque a un massimo di sette membri (Art. 17 dello Statuto), secondo quanto deliberato dall’Assemblea. La Giunta Regionale del Veneto, la Provincia Autonoma di Trento e la Simest

S.p.A., fintanto che detengono una partecipazione al capitale di Finest, nominano un componente ciascuna ai sensi dell'art. 2449 cod.civ.; i restanti membri sono nominati dall'assemblea a maggioranza. Tra questi l'Assemblea a maggioranza nomina il Presidente.

La carica di Vice Presidente è attribuita al consigliere nominato, ai sensi dell'art. 2449 del c.c., dalla Giunta Regionale del Veneto. Al Vice Presidente spetta il compito esclusivo di sostituire il Presidente in caso di sua assenza o impedimento, senza riconoscimento di compensi aggiuntivi.

Gli Amministratori sono nominati nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia di equilibrio tra i generi; non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e sono rieleggibili.

Al Consiglio di Amministrazione (Art. 19) spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società; esso provvede a tutto quanto non sia per legge o per Statuto riservato all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione può delegare (Art. 23) le proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 2381 c.c. **ad un solo amministratore**, salva l'attribuzione di deleghe al Presidente ove preventivamente autorizzata dall'Assemblea, determinando i limiti della delega; non possono essere delegate le attribuzioni indicate negli articoli 2420 ter, 2423, 2443, 2446, 2447, 2501 ter e 2506 bis c.c..

Il **Presidente** (Art. 24) del Consiglio di Amministrazione è il legale rappresentante della società e gli esercita le attribuzioni demandategli dalla legge e dallo statuto, nonché tutte le altre attribuzioni delegategli dal Consiglio di Amministrazione.

Il **Collegio Sindacale** (Art. 25) è costituito da tre sindaci effettivi e due supplenti. Un sindaco effettivo è nominato dalla giunta regionale del Veneto (ai sensi dell'art. 2449 comma 1 cod.civ.), i restanti due sindaci effettivi e due supplenti sono eletti a maggioranza dall'assemblea che provvede altresì alla nomina del Presidente del Collegio. I Sindaci sono nominati nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia di equilibrio tra i generi.

Il Collegio Sindacale è preposto al controllo di legittimità degli atti e di verifica sull'efficacia del sistema di controllo e sulla struttura organizzativa, secondo quanto previsto dal Codice Civile.

L'attività di verifica contabile è svolta da una Società di revisione iscritta Registro unico dei revisori legali tenuto presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il **Direttore** (Art. 26) sovrintende a tutti gli uffici ed al personale della società e partecipa con voto consultivo alle sedute del Consiglio di Amministrazione, esercitando le funzioni di relatore nelle materie di sua competenza, e provvede all'esecuzione delle loro delibere.

L'assemblea straordinaria della Società ha istituito **Speciali Sezioni Autonome** (ai sensi dell'art. 8 dello statuto) della Regione Veneto e della Regione Trentino Alto Adige competenti per le operazioni di investimento promosse da imprese aventi stabile e prevalente organizzazione in tali regioni, nei limiti delle risorse conferite da soggetti privati e delle partecipazioni assicurate, con propri fondi, rispettivamente dalla Regione Veneto, dalla Regione Trentino Alto Adige e dalla Province Autonome di Trento e Bolzano. Le operazioni di competenza delle Sezioni Autonome sono comunque deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

E' fatto divieto di istituire organi diversi da quelli previsti dalle norme generali in tema di società. La costituzione di comitati con funzioni consultive o di proposta è limitata ai casi previsti dalla legge (Art. 27).

2.3 Assetto organizzativo

Struttura Organizzativa

La Società ha definito l'articolazione della struttura e diffuso l'**ORGANIGRAMMA** aziendale; inoltre con il **REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO** sono stati individuati e comunicati a tutti gli addetti, in maniera analitica, i ruoli e le responsabilità delle Aree e delle Funzioni aziendali.

Per l'espletamento di specifiche attività, di norma trasversali a più Funzioni aziendali ovvero correlate a progetti specificatamente individuati, la società provvede ad integrare l'Organigramma mediante attribuzione di specifici incarichi, formalizzati attraverso comunicazioni indirizzate alla risorsa interessata, che determinano i relativi compiti e responsabilità.

L'assegnazione dei poteri

L'attribuzione dei poteri di impegno e spesa è attuata in forza di periodiche delibere del Consiglio di Amministrazione; i poteri di impegnare la Società richiedono la **firma singola o congiunta**.

Di norma i poteri e le deleghe sono ripartiti tra il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Direttore.

Le deleghe in essere assicurano l'**equilibrio** dei poteri assegnati, la **insussistenza di situazioni di concentrazione** di poteri o di assegnazione di poteri non compatibili con le funzioni assegnate.

I flussi informativi e la diffusione della normativa interna

La Società diffonde la normativa interna e le altre informazioni rilevanti attraverso un'apposita tipologia di comunicazione informativa, denominata "**Circolare**", la cui redazione è curata dalle Aree e Funzioni di volta in volta coinvolte dalla Direzione. Le Circolari vengono quindi archiviate e diffuse tramite il Sistema di Archiviazione Documentale, per consentire una rapida ricerca dei relativi documenti su base cronologica.

2.4 Articolazione della Società: i PROCESSI

Come esposto al precedente paragrafo 2.1, l'attività della Società si articola in due macro aree operative:

- l'attività degli **investimenti e finanziamenti** alle imprese partecipate (e la **consulenza** prestata alle stesse);
- l'attività di **assistenza, consulenza e collaborazione con le istituzioni** locali, nazionali ed internazionali, anche gestendo allo scopo i fondi messi a disposizione dai relativi Enti, nel rispetto dei budget e dei piani operativi concordati.

Tali attività costituiscono la *mission* della Società e sono direttamente indirizzate al raggiungimento dell'oggetto sociale; i relativi processi sono denominati:

- GESTIONE PROGETTI CORE BUSINESS
- GESTIONE PROGETTI SPECIALI
- CONSULENZA ALLE IMPRESE

Nell'ambito del processo di gestione del core business, a supporto della formazione delle relative decisioni, FINEST ha istituito due Comitati:

- ✓ Il **Comitato Valutazione Operazioni** ha il compito di valutare nuove iniziative in conformità alla Policy Investimenti adottata dalla Società (delibera CDA in data 5 giugno 2017 e s.m.i.). Nel caso in cui il Comitato esprima parere favorevole, il Direttore provvede a sottoporre la nuova proposta di investimento al Consiglio di Amministrazione.
- ✓ Il **Comitato Interno di Rischio** ha il compito di valutare l'andamento delle posizioni in portafoglio con particolare riguardo alla concretizzazione del progetto, alla tenuta delle garanzie in un'ottica di regolare riacquisto delle quote partecipative; valuta inoltre la coerenza della classificazione in Gruppi di Rischio dell'iniziativa esaminata secondo le regole tempo per tempo vigenti; è il soggetto promotore nei confronti del Consiglio di Amministrazione relativamente alle eventuali rettifiche di valore.

A supporto di tali attività, si identificano gli ulteriori processi:

- PROCESSI AMMINISTRATIVI E CONTABILI
- PROCESSO ACQUISTO BENI E SERVIZI
- PROCESSO GESTIONE DEL PERSONALE
- PROCESSO GESTIONE CONTENZIOSO
- PROCESSO GESTIONE SALUTE E SICUREZZA LAVORATORI
- PROCESSO GESTIONE AMBIENTALE
- PROCESSO GESTIONE PRIVACY
- PROCESSO GESTIONE MARKETING

CAPITOLO 3 - METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

Il Modello è stato predisposto tenendo conto innanzitutto dei processi operativi che il personale FINEST sviluppa e per i quali sono stati individuati e valutati i rischi di commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto.

Il Modello descrive pertanto, oltre agli aspetti generali determinati dal Decreto (PARTE GENERALE), le attività e le responsabilità nelle quali è impegnato il personale di FINEST e i conseguenti comportamenti che il personale deve tenere (PARTE SPECIALE).

In questa versione del Modello (REV 05) si è fatto riferimento anche alle fasi di mappatura ed analisi dei processi, nonché alla valutazione dei rischi di commissione reato già affrontati nelle precedenti fasi di predisposizione e revisione del Modello stesso.

3.2 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.lgs. 231/2001 attribuisce un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

Finest ha predisposto un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, tiene soprattutto conto della propria realtà aziendale e della propria storia, in coerenza con il sistema di *governance* della Società.

La costruzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società risulta quindi fondato sui seguenti elementi:

- a) Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 ed implementazione dei sistemi di controllo in grado di presidiare tali aree. A tal fine è stata effettuata una **Mappatura dei Processi**.
- b) Definizione degli **standard di controllo e dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (le c.d. "PROCEDURE")** nell'ambito delle attività sensibili individuate ed in relazione ai reati da prevenire.
- c) Promozione, nell'ambito della propria comunicazione interna, dei temi legati all'area comportamentale del personale ed alla divulgazione all'interno ed all'esterno della struttura aziendale dei principi contenuti nel Modello, tramite l'introduzione di:
 - Un' **attività di formazione e comunicazione** al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
 - un **programma di verifiche periodiche** sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo;
 - un **sistema disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;

- d) Istituzione dell' **Organismo di Vigilanza** responsabile della manutenzione e dell'aggiornamento del Modello;
- e) Adozione e diffusione del **Codice Etico**, in coerenza con la mission e l'attività della Società e con il Codice Etico approvato da parte della capogruppo Friulia S.p.A. Le previsioni contenute nel presente Modello sono quindi coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il primo specifiche finalità in ottemperanza al d.lgs 231/2001: il Modello risponde infatti a specifiche previsioni contenute nel d.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, mentre il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da Finest, in base alle indicazioni della capogruppo, e suscettibile di autonoma applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo.

3.3 Destinatari del Modello

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono:

- i membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Direttore Generale;
- tutti i dipendenti della Società, i Collaboratori, i Consulenti e i procuratori, dipendenti e non, quali soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società (fornitori, consulenti etc);

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

I soggetti Apicali in particolare devono:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le Authorities e con gli incaricati di pubblico servizio;
- assicurare il pieno rispetto dei diritti della persona;
- valutare anche la possibilità di risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del Decreto Legislativo 231/2001.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

Pertanto, i dipendenti responsabili delle funzioni aziendali che stipulano e gestiscono i rapporti di affari con quest'ultimi hanno l'obbligo di informarli dell'adozione del Codice Etico e assicurarsi che i principi in esso contenuti siano accettati e applicati.

3.4 Struttura del Modello

Il Modello è costituito:

A. dalla presente “Parte Generale”, comprensiva degli allegati

B. da una “Parte Speciale” che contempla:

1. LA NORMATIVA INTERNA CHE DISCIPLINA I PROCESSI costituita da:

- 1.1. Il CODICE ETICO di FINEST che enuncia i principi etici ed i valori di riferimento cui è ispirata l'attività della Società, nonché l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali la stessa entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale, proponendosi di fissare standards di riferimento e norme comportamentali mirate a orientarne la condotta. Il CODICE ETICO è quindi coerente con gli obiettivi di osservanza della normativa e di protezione delle Società dalle ipotesi di illecito di cui al D.Lgs. 231/01, inserendosi nel quadro degli interventi realizzati per l'attuazione delle previsioni di quest'ultimo;
- 1.2. L'ORGANIGRAMMA - la Società ha definito l'articolazione della struttura – suddividendola in Aree e Funzioni – elaborando il relativo Organigramma (=schema funzionale di rappresentazione grafica della struttura organizzativa aziendale dal quale è possibile desumere quali siano gli organi funzionali e sociali e la loro reciproca connessione);
- 1.3. Il REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO, nel quale sono stati individuati in maniera analitica, le mission ed i processi propri di ciascuna Area e Funzione;
- 1.4. Le POLICIES, ossia una serie di regole di carattere generale per settore di riferimento, quali politiche di gestione volte a definire precisi ambiti e modalità di intervento;
- 1.5. Le PROCEDURE: ciascun PROCESSO (o FASE di esso) è normato – ove ritenuto necessario - da una puntuale PROCEDURA di svolgimento nella quale sono definite, oltre alle attività, anche le responsabilità dei soggetti chiamati ad assumere le relative decisioni nell'ambito di ciascuna attività;
- 1.6. Le ISTRUZIONI - Ove necessario, a corollario di talune attività previste nei processi, la società emana una serie di disposizioni avente carattere prettamente operativo, in forma di istruzioni, manuali di utilizzo etc. Tali disposizioni hanno lo scopo di descrivere ai destinatari il corretto utilizzo di sistemi informatici / gestionali, la corretta applicazione di normative di settore, il corretto utilizzo degli strumenti di pagamento etc.

2. una sezione specifica denominata “MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE INTEGRATIVE DI QUELLE ADOTTATE AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231” (prima denominate “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”) che, con cadenza annuale, si pone l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione allo specifico rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi – ove ritenuti necessari ed integrativi rispetto a quelli adottati ai sensi del DLgs 231/2001 - volti a prevenire il medesimo rischio.

CAPITOLO 4 - I REATI “231” RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

4.1 La gerarchia di RISCHIO nella commissione dei reati

Nella classificazione del rischio le situazioni di esposizione al rischio di commissione reato sono state valutate secondo due parametri così strutturati:

- Valutazione della **PROBABILITA'** di accadimento della situazione di reato classificata su una scala di cinque possibilità:
 - **Quasi certa = 5:** Significa che l'evento ha una possibilità di accadere tra il 60 e l' 90% (l'evento in passato può essere già accaduto);
 - **Probabile = 4:** Significa che l'evento ha una possibilità di accadere tra il 30 e l'60% (le condizioni sono molto favorevoli all'accadimento);
 - **Possibile = 3:** Significa che l'evento ha una possibilità di accadere tra il 10 e il 30% (le condizioni non sono molto favorevoli all'accadimento ma non ne impediscono il rischio);
 - **Improbabile = 2:** Significa che l'evento ha una scarsa possibilità di accadere, tra lo 1 e il 10% (le condizioni non sono favorevoli all'accadimento e sono poste in essere modalità tali che l'evento non accada, rimane un rischio residuo);
 - **Remota = 1:** Significa che l'evento certamente non accadrà, salvo il verificarsi di condizioni assolutamente imprevedibili o non gestibili o rare.

- Valutazione dell'**IMPATTO** generato dall'accadimento del reato sulla struttura aziendale classificato anch'esso su una scala di cinque possibilità:
 - **Catastrofico = 5:** Significa che l'Azienda rischia il tracollo ossia la chiusura dell'attività.
 - **Significativo = 4:** Significa che l'Azienda rischia sanzioni e ripercussioni tali da lederne significativamente l'operatività nel tempo, minandone la solidità e rendendone incerto il futuro.
 - **Elevato = 3:** Significa che l'Azienda rischia sanzioni e ripercussioni che possono intaccare la sua solidità senza però comprometterne la stabilità futura;
 - **Moderato = 2:** Significa che l'Azienda rischia di affrontare situazioni complesse che non possono però intaccare la sua solidità e comprometterne la stabilità futura;
 - **Non significativo = 1:** Significa che l'Azienda potrà affrontare una situazione di minimo disagio.

Ai fini del presente lavoro sono stati assunti i seguenti criteri:

Valore di Criticità	Descrizione	Colorazione
$15 \leq C \leq 25$	reati ad altissima criticità	
$8 \leq C \leq 12$	reati ad alta criticità	
$4 \leq C \leq 6$	reati a media criticità	
$1 \leq C \leq 3$	reati a bassa criticità	
$C = 0$	reati a bassissima criticità	

Indice di Criticità $C = P \times I$

		Probabilità, P					
		0	1	2	3	4	5
Impatto, I	5	0	5	10	15	20	25
	4	0	4	8	12	16	20
	3	0	3	6	9	12	15
	2	0	2	4	6	8	10
	1	0	1	2	3	4	5
	0	0	0	0	0	0	0

Sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono stati, e verranno via via, individuati i presidi organizzativi di mitigazione del rischio all'interno delle procedure che normano i processi aziendali.

In considerazione dell'attività svolta dalla Società, a seguito dell'analisi dei processi aziendali, ai fini dell'individuazione delle aree di rischio rilevanti per il Decreto, è emerso che le attività particolarmente sensibili riguardano:

- A. I reati contro la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 24 e 25 del Decreto;
- B. I reati societari, di cui all'art. 25-ter del Decreto;
- C. I reati tributari di cui all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto.

4.2 Il trattamento del RISCHIO

L'analisi del contesto e la valutazione del rischio sono propedeutiche all'identificazione e progettazione di misure di prevenzione dei reati presupposto, che possono definirsi:

- generali quando incidono sul sistema complessivo dell'organizzazione, intervenendo in modo trasversale sulla società;
- specifiche quando incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e quindi devono essere ben contestualizzate rispetto a singolo processo.

FINEST ha adottato le seguenti MISURE GENERALI:

- il rispetto della legge istitutiva e dello Statuto;
- l'adozione di un codice etico;
- la previsione di organismi di controllo indipendenti (Collegio Sindacale; OdV; Internal Audit; RPCT; Società di Revisione);
- la separazione di funzioni e più in generale la segregazione dei compiti di ciascuno, con preciso riferimento alla distinzione di ruolo tra chi propone e chi decide;

- la formazione;
- il controllo attraverso il coordinamento con l'RPCT e con la Funzione di Internal Audit;
- la regolamentazione attraverso le PROCEDURE interne che rappresentano un ottimo presidio di regolazione organizzativa;
- la sensibilizzazione e partecipazione.

Con riferimento alle MISURE SPECIFICHE, si individuano in:

- tracciabilità dei processi decisorii attraverso l'adozione di un modello standard, diffuso ed archiviato tramite procedura informatizzata;
- previsione di organismi pluripersonali che validino le attività svolte dai singoli e formulino proposte agli organi con poteri decisorii;
- divieti specificamente individuati nelle singole procedure;
- formazione ad hoc su singoli temi rilevanti individuati di specifico interesse.

CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 L'Organismo di Vigilanza di Finest S.p.A.

Come detto, in base alle previsioni del d.lgs. 231/2001, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati se il suo Consiglio di Amministrazione ha, **tra l'altro**, affidato i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ad un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**.

Nel silenzio della legge, le Linee guida di Confindustria⁵ aiutano ad individuare quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza **l'autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione**.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”*⁶ necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001, particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che *“nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”*.

Si evidenzia, inoltre, che a seguito delle modifiche introdotte al D. Lgs. 231/2001, dall'art. 14, comma 2, dalla Legge 12 novembre 2011 n. 183, le funzioni di Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 6, comma 1, lett. B) del D. Lgs. N. 231/2001 possono essere attribuite al Collegio Sindacale.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 e tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, Finest può identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") in un **Organismo Collegiale** il cui numero di componenti massimo è di tre membri, o in un **Organismo Monocratico**, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza collegiale può essere composto da membri interni ed esterni alla Società, in possesso delle idonee caratteristiche di professionalità ed

⁵ *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” – giugno 2021*

⁶ *“ Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva”, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico”.*

autonomia di azione, che dovranno essere individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione⁷.

Autonomia ed indipendenza

Il requisito dell'indipendenza, pur non essendo espressamente richiamato dal D. Lgs. 231/2001, viene comunemente incluso tra quelli richiesti dall'ODV in quanto individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interessi e di indipendenza nei confronti della Società e, quindi, del suo management.

Finest prevede quindi l'applicabilità all'Organismo di Vigilanza del disposto di cui all'art. 2399 Cod. Civ. relativo al Collegio Sindacale. Tale norma estrinseca a contrario il requisito di indipendenza, stabilendo alcune cause di ineleggibilità, sinteticamente riconducibili a:

- una mancanza di capacità del sindaco (lett. a)
- rapporti di parentela con gli amministratori (lett. b)
- rapporti di lavoro con la società estranei all'incarico in oggetto (lett. c).

L'Organismo di Vigilanza dovrà avere piena autonomia funzionale ed operativa, e riporterà direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per poter svolgere la vigilanza e le analisi in modo corretto, l'Organismo di Vigilanza deve poter **accedere senza limitazioni a tutte le informazioni aziendali** ritenute dallo stesso rilevanti, divenendo anche il soggetto destinatario delle eventuali segnalazioni effettuate da dipendenti o collaboratori della società in merito a denunce di fatti illeciti rilevanti per il d.lgs. 231/01.

La posizione riconosciuta all'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'organizzazione aziendale è tale da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa.

Professionalità

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere assicurata, oltre che dalle competenze specifiche maturate dai singoli componenti, dalla facoltà riconosciuta agli stessi di avvalersi, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni, delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie funzioni aziendali e di consulenti esterni, in conformità delle procedure in essere presso la Società.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza saranno garantite - anche, se del caso, tramite supporto esterno - le necessarie competenze in materia di attività ispettiva, con particolare riferimento al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, oltre che all'individuazione delle frodi. Altrettanto dicasi per le competenze professionali in materia di diritto, particolarmente utili per l'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati.

⁷ In coerenza a quanto indicato dalle Linee guida dell'ABI ed all'impostazione data dalla Capogruppo Friulia S.p.A., l'Organismo potrà essere formato da membri del Collegio Sindacale.

Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Istituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica tre esercizi sociali. Essi sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere, *ad interim*, le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nuova nomina dei componenti.

Requisiti e decadenza

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale **attesta l'assenza di:**

- **relazioni di parentela**, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con componenti degli organi sociali e del revisore incaricato, nonché soggetti apicali della Società;
- **conflitti di interesse**, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- **titolarità, diretta o indiretta**, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un' influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- **funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi** presso la Società;
- **funzioni di amministrazione** – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- **sentenza di condanna**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti definitivamente la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- **condanna**, con sentenza, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia immediatamente agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunicherà la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, ove le funzioni di Organismo di Vigilanza non fossero attribuite al Collegio Sindacale, al Presidente del Collegio Sindacale.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad **eventuali consulenti esterni** di cui l'Organismo di Vigilanza può avvalersi nello svolgimento dei propri compiti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Rinuncia, sostituzione

Il membro dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria deliberazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza così nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Nel caso di organismo Monocratico, le dimissioni dovranno essere presentate con un preavviso di almeno 60 gg.

Revoca

Al fine di assicurare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dello stesso per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza e ai suoi membri, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

Conflitti di interesse, concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento ad un'*Operazione Sensibile* (per ciò intendendosi qualsiasi operazione il cui compimento richieda l'esecuzione di un processo a rischio ai fini di cui al presente Modello), o categoria di Operazioni Sensibili, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza si trovino, o ritengano di trovarsi o di potersi venire a trovare in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza, tali soggetti devono comunicare ciò immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per il relativo soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale Operazione Sensibile nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale sostituto di tale soggetto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'Operazione Sensibile o categoria di Operazioni in questione;
- delegare la vigilanza relativa all'Operazione o categoria di Operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data Operazione Sensibile o categoria di Operazioni Sensibili, l'esistenza di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett.c (c.c.). All'Organismo di Vigilanza ovvero a ciascuno dei suoi membri si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c..

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, ivi incluso il Presidente, è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

Nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, **della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni**, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente è in ogni caso chiamato, anche ai sensi dell'articolo 2381, comma 5, del codice civile, a svolgere un'attività di vigilanza sulla concreta adeguatezza e funzionalità del presente

Modello e, conseguentemente, a valutare, in via indiretta, l'opportunità ed efficienza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, anche in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è competenza dell'organo dirigente della Società.

All'Organismo di Vigilanza **sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo** necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

Regolamento

- emettere ed adottare un proprio **regolamento interno**⁸, che preveda: la pianificazione delle attività e dei controlli, la definizione delle procedure e delle metodologie applicabili, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

Informazione e formazione

- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, all'interno ed all'esterno della Società, eventualmente differenziando il programma informativo e prestando particolare attenzione al personale che opera nelle aree di maggior rischio;
- prevedere corsi di formazione per il personale, per assicurare la corretta comprensione dei rischi cui è sottoposta la Società e delle misure di mitigazione degli stessi, promuovendo la cultura del controllo.

Vigilanza sul corretto funzionamento, sulla efficacia a prevenire i reati e sulla realizzazione degli interventi migliorativi

- **vigilare sul funzionamento del Modello** sia rispetto alla adeguatezza dello stesso a svolgere in concreto la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia con riferimento alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla **persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia**;
- **vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello**, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- approvare un **programma annuale di verifiche**, strutturato in modo da assicurare un adeguato monitoraggio delle aree sensibili e dell'efficacia dei controlli posti in essere; **le verifiche potranno essere supportate da funzioni di controllo** della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- nei casi in cui l'Organismo ritenga opportuno, anche attraverso l'attività di verifica, di promuovere interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure aziendali, all'Organismo di Vigilanza compete il potere e la responsabilità di **richiedere alle funzioni aziendali competenti** l'esecuzione degli interventi in questione;
- **verificare che i singoli presidi previsti nelle procedure** siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal d.lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- svolgere, in virtù delle funzioni proprie degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 co. 4 lett. g) del DLgs 150/2009 e s.m.i., assegnategli dal Consiglio di Amministrazione della Società, ed a seguito del contenuto delle **delibere ANAC**, la verifica sulla pubblicazione,

⁸ L'Organismo di Vigilanza ha adottato originariamente il proprio Regolamento organizzativo interno da ultimo nella riunione del 15 luglio 2021.

sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione elaborata periodicamente da ANAC.

- redigere, con le modalità e nei tempi previsti, il prescritto *Documento di Attestazione*, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dal Responsabile per la trasparenza ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013;

Aggiornamento del Modello

- promuovere l'aggiornamento del Modello in conseguenza di: i) **significative violazioni** delle prescrizioni del Modello; ii) significative **modificazioni dell'assetto organizzativo** della Società; iii) **modifiche normative** iv) **riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello** a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Rapporti con gli altri organi di controllo

- **mantenere un periodico collegamento** con il personale preposto ai controlli di particolare rilevanza (ad es. il Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione), con le funzioni aziendali preposte ad attività di monitoraggio del sistema di controllo, quali la funzione di Internal Audit, con la Società di Revisione e, ove le funzioni di Organismo di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, al Collegio Sindacale medesimo.

Rapporti con il personale della Società ed i collaboratori esterni

- **fornire chiarimenti** in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace **sistema di comunicazione interna** per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

Poteri di indagine e di intervento

- **in termini generali, procedere all'effettuazione di indagini** in ogni circostanza in cui ciò è reputato necessario; le indagini potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- **controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società con il potere di accedere liberamente** presso qualsiasi Funzione della Società – senza necessità di consenso preventivo – per acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, e ove le funzioni di Organismo di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, al Collegio Sindacale medesimo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere **l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari** e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello.

Poteri di spesa

- compete all'Organismo di Vigilanza il compito di formulare e sottoporre tempo per tempo all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un budget dettagliato in relazione alle necessità di spesa connesse alle attività di cui sopra;
- l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di spesa nei limiti del budget di cui al precedente paragrafo;

- l'Organismo di Vigilanza in caso di motivata urgenza, connessa alle attività di cui sopra, può superare i limiti di spesa approvati dal Consiglio di Amministrazione.

5.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree di rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative a Finest.

Ai fini del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a quegli atti, fatti, comportamenti e/o eventi che possono determinare una violazione del Modello.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, **da parte dei soggetti apicali e dei loro sottoposti**:

- i) le **informazioni e la documentazione prescritte nelle Procedure** con riferimento alle singole attività sensibili; le **risultanze periodiche** dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello, al fine di dare attuazione al Modello stesso (*report* riepilogativi dell'attività, monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii) le **anomalie o atipicità** riscontrate, le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del Modello, ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Inoltre, ai fini di intercettare le possibili o presunte violazioni, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a quegli atti, fatti, comportamenti e/o eventi che possono determinare una violazione del modello. Oggetto dell'informazione deve essere qualsiasi notizia riguardante:

- La commissione di reati o compimento di atti idonei e diretti alla commissione dei reati stessi;
- Comportamenti non in linea con il Modello;
- Eventuali carenze rilevate nelle procedure/protocolli vigenti;
- Operazioni di particolare rilievo che presentino profilo di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione reati;
- Piani formativi aziendali e provvedimenti disciplinari;
- Profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd informatici
- Tutte le modifiche organizzative che impattano sulle aree e attività a rischi di commissione di reato

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici nei confronti dell'Organismo.

Attualmente tali flussi sono individuati e disciplinati dalla ISTRUZIONE 001.

L'Organismo di Vigilanza potrà provvedere periodicamente al loro aggiornamento.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso; le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso un “**canale di comunicazione dedicato**” che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione dei reati facilitando il flusso di segnalazioni ed informazioni verso lo stesso e permettendo all'Organismo di ricevere tempestivamente eventuali chiarimenti; in tal senso:

Chiunque venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del Modello deve riportare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza; le segnalazioni in tal senso potranno avvenire, alternativamente:

- a) tramite posta ordinaria al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o S.p.a. Finest, via dei Molini 4, 33170 PORDENONE;
- b) tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv@finest.it

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sia necessario attivarsi.

L'Organismo agirà in modo da garantire i **segnalanti in buona fede** contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per quanto concerne consulenti, collaboratori esterni, ecc., viene previsto un **obbligo di informativa immediata a loro carico** nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Obblighi specifici

I responsabili interni e gli esponenti aziendali di Finest sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai seguenti fatti, relativi a se stessi ovvero agli altri destinatari del Modello, di cui essi siano a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- richiesta di assistenza legale inoltrata dai destinatari del Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per i fatti previsti dal d.lgs.231/2001;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001.

I collaboratori e dipendenti di Finest saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri destinatari del Modello.

Le competenti funzioni aziendali di Finest trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni inflitte o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.4. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi del DLgs 24 del 12.03.2023 "Whistleblowing".

Con il termine whistleblowing (letteralmente "soffiare il fischietto" – to blow the whistle) si indica un sistema attraverso il quale un soggetto di un'organizzazione pubblica o privata, venuto a conoscenza di atti o fatti illeciti nel corso della propria attività lavorativa, decide di denunciare gli avvenimenti di cui è stato testimone attraverso appositi canali interni.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (segnalante) contribuisce all'emersione o alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo

Il MOG, le Misure integrative di Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012 e le altre disposizioni aziendali tutelano i dipendenti, i terzi che effettuano la segnalazione di illecito, e gli altri soggetti – persone fisiche o giuridiche – diversi dai segnalanti in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ("Decreto") recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio europeo, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (c.d. whistleblowing), ha abrogato la disciplina nazionale previgente, ovvero:

- a) l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.Lgs. n. 231/2001;
- c) l'art. 3 della L. n. 179/2017

ed ha raccolto in un unico testo normativo – per il settore pubblico e per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Viene introdotto un sistema integrato di regole che coordina diritto europeo e diritto nazionale con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

L'art. 2, comma 1, lettera p) del Decreto definisce che nell'ambito dei "soggetti del settore pubblico" tenuti all'applicazione della normativa sono ricomprese, tra l'altro, le società a controllo pubblico così come definite dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 175/2016 e quindi anche FINEST SPA.

FINEST ha provveduto ad adempiere alla normativa sul "whistleblowing" aggiornando quindi le "NORME DISPOSITIVE - PER LA CORRETTA APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DEL WHISTLEBLOWING (ex DLgs 24/2023)", di cui alle ISTRUZIONI 002.

Tali istruzioni hanno lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi interni e di rendere nota la possibilità – al ricorrere di determinate condizioni - di poter effettuare la segnalazione

attraverso dei canali esterni – idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni relative alle seguenti ipotesi di "violazioni":

- VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI: (i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; (ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o in violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito solamente "MOG 231/2001") e/o del Codice Etico;
- VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI DI NORMATIVE NAZIONALI ED EUROPEE: illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi a specifici settori come di seguito dettagliati;
- VIOLAZIONI DI DISPOSIZIONI NORMATIVE EUROPEE: atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione in specifici settori.

Vengono inoltre definite le attività necessarie alla corretta gestione delle segnalazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito per brevità "RPCT") individuato quale soggetto gestore del canale "interno" di segnalazione.

Al ricorrere di determinate condizioni, la normativa prevede la possibilità di effettuare le segnalazioni attraverso canali "esterni", ovvero:

- a) all'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito per brevità "ANAC");
- b) la divulgazione pubblica;
- c) la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, le norme definite dalle ISTRUZIONI 002 sono tese a:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione in relazione al canale di segnalazione interna istituito dalla Società;
- b) tutelare adeguatamente la persona segnalante e gli altri soggetti diversi dal segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Il documento contribuisce a diffondere la cultura della legalità, assicurando che i dipendenti possano effettuare eventuali segnalazioni con la consapevolezza di operare in un ambiente vigilato e dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

5.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e, ove le funzioni di Organismo Di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, all'Organo di controllo della Società presentando a tal fine una relazione scritta **su base periodica annuale**, in merito al complesso delle attività dallo stesso svolte, all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, alle attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse, al piano delle attività previsto per l'anno successivo, presentando una relazione scritta.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o

per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione, su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e ove le funzioni di Organismo Di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, l'Organo di controllo e può richiedere di essere convocato nelle riunioni di Consiglio. Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Finest, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione e, ove le funzioni di Organismo Di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale, del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo ha diritto di riferire direttamente ai soci nonché di ottenere la convocazione dell'assemblea dei soci ed essere ammesso a parteciparvi al fine di sottoporre all'assemblea dei soci l'adozione degli opportuni provvedimenti.

5.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

CAPITOLO 6 - SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

6.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Finest degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Finest costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti di Finest sono soggetti al Contratto Aziendale che trae la sua origine dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore credito (di seguito semplicemente "CCNL") e dalla contrattazione integrativa aziendale.

I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Finest per la violazione del Modello, sono conformi alle norme disciplinari di cui all' art. 44 del CCNL, e precisamente, a seconda della gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, Finest – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

I suddetti provvedimenti risultano comunque coerenti con quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia dei contratti integrativi aziendali in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Finest.

Si precisa comunque che ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

6.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Finest intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a Finest derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle PROCEDURE o delle ISTRUZIONI previste dal Modello, o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. incorre nel provvedimento di "**rimprovero scritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le PROCEDURE o le ISTRUZIONI previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
3. incorre nel provvedimento della "**multa**", **non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le PROCEDURE o le ISTRUZIONI previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo;
4. incorre nel provvedimento della "**sospensione**" **dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 3 giorni** il lavoratore che nel violare le PROCEDURE o le ISTRUZIONI previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla

- Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3;
5. incorre nel provvedimento del **“licenziamento con preavviso”** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal d.lgs. 231/2001;
 6. incorre nel provvedimento del **“licenziamento senza preavviso”** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Finest di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Direttore.

Il predetto soggetto comminerà le sanzioni sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Direttore, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle PROCEDURE o delle ISTRUZIONI da parte di dirigenti, Finest, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, in funzione

delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratori con qualifica di dirigente.

Se la violazione determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

I relativi provvedimenti indicati debbono essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il predetto soggetto comminerà le sanzioni sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dirigente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Si precisa comunque che ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

6.5 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale (ove le funzioni di Organismo Di Vigilanza non siano attribuite al Collegio Sindacale) e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, etc.).

6.6 Misure nei confronti dei sindaci (ove le funzioni di ODV non siano attribuite ai componenti del Collegio Sindacale)

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.7 Misure nei confronti di consulenti e altri collaboratori

La violazione da parte di consulenti e collaboratori esterni, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, indicate nella parte speciale, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte di Finest. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la **risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali**.

Resta ovviamente salva la prerogativa di Finest di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

6.8 Whistleblowing

Con riferimento, infine, alle segnalazioni di cui al precedente paragrafo 5.4 "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi del DLgs 24 del 12.03.2023 – Whistleblowing", le sanzioni indicate nei precedenti par. 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 e 6.7 verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

CAPITOLO 7 - PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Premessa

Finest, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione **può essere diversificata** a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è **coordinata dall'Organismo di Vigilanza**, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) **acquisire consapevolezza** dei principi e contenuti del Modello;
- ii) **conoscere le modalità operative** con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) **contribuire** attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, **all'efficace attuazione** del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Finest intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con **grado di approfondimento diversificato** a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A tal fine l'Organismo, eventualmente con la collaborazione della Direzione, provvede a:

- a) inserire, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffondere la conoscenza del presente Modello.

L'Organismo valuta e definisce le modalità più adatte per la diffusione del Modello e per la formazione del personale, tenuto conto del livello di responsabilità e del ruolo aziendale del destinatario.

Viene, inoltre, garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare il Modello direttamente su una cartella di lavoro condivisa sui server aziendali. Copia cartacea del Modello è sempre disponibile per la consultazione presso la Funzione Affari Societari.

Ai seguenti soggetti:

- componenti degli organi sociali;
- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Finest;
- dirigenti;
- personale con poteri di firma;

deve parimenti essere garantita la possibilità di accedere e consultare, anche su apposite sezioni riservate del web, la documentazione costituente il Modello.

Ogni componente degli organi sociali ed ogni dipendente deve poter ottenere una copia cartacea del Modello.

L'Organismo di Vigilanza monitorerà il livello di recepimento del Modello attraverso specifiche verifiche.

7.3 Altri destinatari

L'efficacia del presente Modello può essere inficiata **anche** dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In tale ottica, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico oltre che delle procedure interne e dei criteri adottati da Finest, dovrà essere indirizzata anche nei confronti di **quei soggetti terzi** che intrattengano con Finest rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti, e altri collaboratori autonomi).

CAPITOLO 8 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Adozione del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle precisazioni dell’art. 6 lett. a) del d. lgs. 231/2001), la sua adozione e le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Finest, il quale delibera, in via preventiva, nei casi sotto specificati ed in via di ratifica di decisioni adottate dall’Organismo di Vigilanza, in tutti gli altri casi.

8.2 Aggiornamento ed adeguamento

L’aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- i) intervento di **modifiche normative o di interpretazione delle norme** in tema di responsabilità amministrativa degli enti, che comportino l’identificazione di **nuove attività sensibili**;
- ii) modificazioni **dell’assetto interno** della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa che comportino l’identificazione di **nuove attività sensibili** (o variazione di quelle precedentemente identificate);
- iii) commissione dei **reati** richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- iv) riscontro di **significative e gravi carenze e/o lacune** nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- v) formulazione di osservazioni da parte del Ministero **della Giustizia** sulle Linee Guida a norma dell’art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.

La proposta di aggiornamento è **approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società**.

Una volta approvate le modifiche, l’Organismo di Vigilanza coordina, con le modalità indicate nel capitolo 7, la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società.

Al di là dei casi sopradescritti, è responsabilità dell’Organismo di Vigilanza di apportare senza indugio quelle modifiche al Modello che, a giudizio dello stesso Organismo, siano necessarie a migliorarne la funzionalità e la capacità di prevenzione dei reati.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l’Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un’apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della regola sopraindicata, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica, con cadenza almeno triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.