

GRUPPO FULLSIX
CODICE ETICO



CODICE ETICO

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI FULLSIX S.P.A. DEL 23 GIUGNO 2009, CON SUCCESSIVE
MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Codice documento:	MO 001
Revisione:	08
Data di aggiornamento:	Novembre 2018
In vigore da:	14 Maggio 2019
Distribuzione:	Pubblica

FULLSIX S.p.A.

Partita IVA, Codice Fiscale e iscrizione al Registro Imprese di Milano nr. 09092330159

Sede legale: Piazzale Lugano 19, 20158 Milano – Italy

Tel. (+39) 02 899681 – Fax (+39) 02 89968556

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it



Indice

1 – FINALITA' AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
2 - PRINCIPI ETICI.....	4
2.1 - Riservatezza	4
2.2 - Legalità	5
2.3 - Trasparenza contabile	5
2.4 - Professionalità e fiducia.....	5
2.5 - Correttezza.....	5
2.6 - Lealtà	5
2.7 - Onestà	5
2.8 – Equità, non discriminazione e pari opportunità.....	6
2.9 – Integrità, dignità, salute e sicurezza.....	6
3 - PRINCIPI DI CONDOTTA	6
3.1. Osservanza delle disposizioni di legge	6
3.2 - Riservatezza e tutela delle informazioni.....	6
3.3 - Gestione e conduzione dell'operatività.....	7
3.4 - Conflitto di interessi.....	7
3.5 - Tutela dei beni e delle risorse aziendali	7
3.6 - Regali, Omaggi e Benefici	7
3.7 - Rapporti con i clienti	7
4.8 - Rapporti con i fornitori	8
4.9 - Rapporti con gli azionisti.....	8
4.10 – Rapporti con soggetti operanti nel medesimo settore, leale concorrenza. 8	
4.11. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni.....	8
4.12 - Rapporti con associazioni di categoria, sindacati e partiti politici	9
4.13 - Comunicazioni e rapporti con i mezzi di informazione	9
4.14 - Correttezza e affidabilità della contabilità, antiriciclaggio.....	9
4.15 - Tutela e valorizzazione delle risorse umane.....	9
4.16 - Sicurezza e salute dei lavoratori	10
4.17 – Tutela dell'ambiente	10
5 – DEFINIZIONE E APPROVAZIONE.....	11
6 – DIFFUSIONE, CONOSCENZA, DIVULGAZIONE E CONTROLLO.....	11
7 – CONFLITTO CON IL CODICE ETICO	12



8 - SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
9 - CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE.....	12
10 - MODIFICHE AL CODICE ETICO.....	12

1 – FINALITA' AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

il Gruppo Fullsix, mediante Fullsix S.p.A. (di seguito anche "**Società Capogruppo**"), ispira la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente documento (di seguito "**Codice Etico**" o "**Codice**"), che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella stessa e nelle controllate, nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni, dipendenti, clienti, consulenti, agenti, partner commerciali, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, azionisti e, più in generale, ogni altro soggetto con il quale comunque si instauri un contatto.

Il Codice Etico riassume i principi e i valori che il Gruppo FULLSIX ritiene basilari per una condotta corretta ed equa nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. Detti principi e valori devono ispirare tutte le persone coinvolte nella realizzazione della missione e nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo FULLSIX ("**Destinatari**") e, in particolare, coloro che agiscono in nome e per conto delle società del Gruppo.

Il Codice integra il quadro delle regole poste a base del sistema di Corporate Governance della Società Capogruppo, costituendone a tutti gli effetti uno strumento del più ampio sistema dei controlli interni, anche con riferimento al Modello Organizzativo e Gestionale previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Restano ferme le regole di condotta e i principi di comportamento stabiliti dagli altri protocolli aziendali (tra questi: Regole e procedura in materia di internal dealing, Regolamento aziendale, procedure del Sistema Qualità, procedura del Sistema amministrativo, ogni altra procedura aziendale e/o di Gruppo).

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i sindaci, i dipendenti e per tutti coloro che operano per il Gruppo FULLSIX, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega allo stesso (di seguito i "**Destinatari**").

2 - PRINCIPI ETICI

Nel perseguimento della missione, tradotta in obiettivi aziendali e, in generale, nella conduzione degli affari, il Gruppo FULLSIX auspica, promuove e pretende il rispetto dei seguenti principi etici:

2.1 - Riservatezza

Il Gruppo FULLSIX tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati in proprio possesso, operando nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia.

Il principio della riservatezza non preclude l'impegno che ha il Gruppo FULLSIX di fornire informazioni complete, tempestive e veritiere a tutti i portatori di interessi, garantendo la trasparenza delle decisioni assunte in modo esauriente e verificabile, senza possibili ambiguità.

Il Consiglio di Amministrazione, la Funzione Investor Relations e l'Ufficio Legale della Società Capogruppo curano la gestione delle informazioni riservate al fine di evitare che la diffusione all'esterno di tali informazioni avvenga in maniera non conforme alle disposizioni di legge, ai regolamenti o alle procedure interne. In particolare, tutte le comunicazioni del Gruppo FULLSIX rivolte all'esterno e i comunicati stampa sono redatti a cura o sotto la supervisione delle funzioni preposte, che ne verificano la correttezza informativa e la conformità, nei contenuti e nelle modalità di trasmissione, alla vigente normativa e alle procedure interne adottate.

Il Gruppo FULLSIX tutela la privacy sui dati personali e sensibili conformemente alle previsioni di legge vigenti. A tal fine, il Gruppo FULLSIX utilizza le necessarie soluzioni tecniche e organizzative per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati.

2.2 - Legalità

Il Gruppo FULLSIX conduce la propria attività nel pieno rispetto delle normative vigenti nei Paesi in cui opera e dei principi sanciti dal presente Codice.

Il Gruppo FULLSIX assicura che il perseguimento dell'interesse del Gruppo medesimo non potrà mai giustificare o rendere accettabile che i propri dipendenti o amministratori conducano attività aziendali in modo contrastante con dette disposizioni o siano riconducibili, anche solo potenzialmente, al perseguimento di un interesse personale o in contrasto con i doveri professionali che sono alla base del ruolo aziendale ricoperto.

In nessun caso è giustificata una condotta che violi norme di legge, anche se adottata per perseguire un interesse di Fullsix.

Gli amministratori ed i dipendenti di Fullsix sono tenuti a conoscere ed osservare le norme vigenti contenute in leggi, regolamenti, e altri atti normativi.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della società.

2.3 - Trasparenza contabile

Nel rispetto delle norme di legge, dei principi contabili e della normativa secondaria, il Gruppo FULLSIX basa le proprie rilevazioni contabili, e i documenti che da esso derivano, su informazioni precise, esaurienti e verificabili, nel rispetto dei principi di trasparenza, accuratezza e completezza. Ogni operazione e transazione finanziaria deve essere, quindi, correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Il Gruppo FULLSIX assicura che ai revisori contabili sia offerto libero accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. Uno specifico rilievo assume, anche in questo ambito, la *compliance* alla normativa tributaria.

2.4 - Professionalità e fiducia

Il Gruppo FULLSIX valorizza la professionalità dei suoi collaboratori, così come il trasferimento delle conoscenze e la condivisione degli obiettivi e dei risultati nel rispetto delle caratteristiche e della dignità della persona.

2.5 - Correttezza

Il Gruppo FULLSIX persegue la correttezza, formale e sostanziale, non solo intesa come svolgimento delle attività con diligenza ed esattezza, ma anche in modo conforme ai principi dell'etica negli affari, del decoro e del rispetto reciproco. Il Gruppo FULLSIX assicura a tutti coloro che sottoscrivono accordi o contratti con le società del Gruppo, un'adeguata informativa che espliciti con chiarezza i comportamenti attesi da costoro.

2.6 - Lealtà

La lealtà, che si esplica e si manifesta con la trasparenza nella conduzione delle attività, seguendo le regole ed evitando i sotterfugi e gli imbrogli, è per il Gruppo FULLSIX un principio-guida per la conduzione di ogni rapporto e attività aziendale.

Il Gruppo FULLSIX condivide e intende tutelare il valore della leale concorrenza, rifiutando comportamenti contrari a questo principio, siano essi collusivi, predatori e/o di abuso di posizione dominante.

2.7 - Onestà

Il Gruppo FULLSIX crede nell'onestà, condizione necessaria per l'agire evitando l'inganno e la truffa, perseguendo così anche la giustizia e la lealtà. La conduzione di un rapporto basato sul principio dell'onestà non ammette, in nessun caso, che il

perseguimento dell'interesse del Gruppo FULLSIX o del singolo possa giustificare una condotta sleale, corrotta o illegale.

2.8 – Equità, non discriminazione e pari opportunità

Il Gruppo FULLSIX, nell'esercizio della propria autorità, applica il principio di equità, che discende dal sentimento naturale di giustizia e imparzialità, evitando che si creino situazioni di abusi o discriminazioni e sempre nel rispetto della dignità personale. Il Gruppo FULLSIX tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendo la crescita e lo sviluppo professionale di ciascuno. Il Gruppo FULLSIX non consente alcun tipo di discriminazione determinata dall'età, dal genere, dalle preferenze sessuali, dall'appartenenza religiosa, dalla razza, dalla nazionalità oppure dalle opinioni politiche dei propri dipendenti e/o interlocutori stabili o occasionali, garantendo a tutti i propri collaboratori pari opportunità.

2.9 – Integrità, dignità, salute e sicurezza.

Il Gruppo FULLSIX crede nel rispetto dell'integrità fisica e morale delle risorse umane.

Il Gruppo FULLSIX garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri e s'impegna affinché vengano adottate tutte le misure a tutela dei lavoratori.

Il Gruppo FULLSIX garantisce da condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

L'applicazione del principio di integrità comporta il ripudio della corruzione e la negazione della deroga dei propri principi etici.

3 - PRINCIPI DI CONDOTTA

3.1. Osservanza delle disposizioni di legge

In applicazione del principio di Legalità, il Gruppo FULLSIX informa adeguatamente i propri dipendenti e collaboratori in merito alle leggi applicabili e ai conseguenti comportamenti da adottare, adoperandosi per realizzare le opportune attività di formazione, informazione e continua sensibilizzazione in merito alle problematiche attinenti il Codice.

Ogni dipendente dell'ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente opera (di natura fiscale, civilistica, penale, amministrativa, in materia di sicurezza e ambiente, di prevenzione della corruzione e delle frodi interne, ecc.).

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con Società del Gruppo FULLSIX. Queste ultime non inizieranno o proseguiranno nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

3.2 - Riservatezza e tutela delle informazioni

Il Gruppo FULLSIX tutela la riservatezza delle informazioni, in particolare:

- a) adottando, al proprio interno, soluzioni e presidi tecnico-organizzativi tali da assicurare il pieno rispetto della normativa vigente;
- b) prevedendo, nei confronti di coloro che collaborano a qualsiasi titolo con le società del Gruppo, gli opportuni accordi di riservatezza.

I Destinatari sono chiamati a conformarsi al presente principio assicurando, in generale, la massima riservatezza in relazione a notizie e informazioni, costituenti il patrimonio aziendale, inerenti l'attività della stessa o relative alla clientela.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.

Quanto precede dovrà avvenire nel rispetto, in particolare, degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa in materia di tutela di dati personali e dalla normativa in materia di Market Abuse.

3.3 - Gestione e conduzione dell'operatività

Ogni operazione e transazione finanziaria deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Il Gruppo FULLSIX promuove e favorisce l'adozione di tutti quegli strumenti necessari per assicurare che le azioni e le operazioni condotte nell'interesse del Gruppo FULLSIX abbiano adeguata e coerente registrazione, al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione, svolgimento e autorizzazione.

La gestione e conduzione dell'operatività deve avvenire nel rispetto dei criteri di correttezza, efficienza ed efficacia.

3.4 - Conflitto di interessi

I Destinatari sono tenuti a evitare qualsiasi conflitto fra i loro personali interessi e quelli del Gruppo FULLSIX e/o della clientela.

Qualora un Destinatario venga a trovarsi, sia direttamente che indirettamente (in virtù degli interessi di cui siano titolari prossimi congiunti, familiari o conviventi), in una situazione, anche solo potenzialmente, in conflitto con gli interessi del Gruppo FULLSIX, di una delle Società a esso appartenente e/o della clientela, ne informa per iscritto il proprio superiore gerarchico o referente che ne valuta, caso per caso, l'effettiva sussistenza e adotta gli opportuni provvedimenti.

3.5 - Tutela dei beni e delle risorse aziendali

Il Gruppo FULLSIX promuove la tutela e l'utilizzo oculato e diligente dei beni, delle attrezzature e delle risorse aziendali, nel rispetto dei criteri di economicità, efficienza ed efficacia, in funzione del perseguimento della missione aziendale.

3.6 - Regali, Omaggi e Benefici

Non è consentito promettere, offrire o ricevere, direttamente o indirettamente, alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio/utilità che ecceda le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque sia rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di attività collegabili al Gruppo FULLSIX. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici, dipendenti di clienti o potenziali clienti, o a loro familiari o conviventi, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Ai dipendenti, dirigenti, collaboratori di Fullsix è fatto divieto di intrattenere rapporti di natura economica, diretta o indiretta, con pubblici funzionari che abbiano un ruolo decisionale, consultivo, operativo nell'ambito di gare d'appalto cui Fullsix partecipi e/o procedure volte al rilascio di permessi, autorizzazioni, concessioni, nulla-osta in favore di Fullsix.

3.7 - Rapporti con i clienti

I rapporti con i clienti sono condotti con trasparenza, correttezza e disponibilità, perseguendo l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative degli stessi con prodotti o servizi di qualità, conformi alle promesse contrattuali.

La conoscenza delle esigenze e delle caratteristiche del cliente costruisce un elemento fondamentale per la corretta e qualificata prestazione dei servizi offerti.

Le pratiche e i comportamenti di natura o con finalità corruttiva sono assolutamente vietati.

4.8 - Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi per il Gruppo FULLSIX sono dettate da valori e parametri di concorrenza, obiettività e imparzialità, equità nel prezzo e qualità del bene e/o servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza e il panorama delle offerte in genere.

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo FULLSIX e per le Società a esso appartenenti nonché alla lealtà e imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di dipendenza verso il fornitore contraente.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori di Fullsix non possono accettare regalie e doni da fornitori ad eccezione di quelli riconducibili alle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

4.9 - Rapporti con gli azionisti

Il Gruppo FULLSIX considera obiettivo primario la valorizzazione dell'investimento azionario, mediante il perseguimento di una politica industriale in grado di garantire nel tempo soddisfacenti risultati economici.

È interesse del Gruppo FULLSIX instaurare un dialogo continuativo con gli azionisti e, in particolare, con gli investitori istituzionali, se esistenti. A tal fine, il Gruppo FULLSIX si impegna a creare le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, sia promuovendo la parità e la completezza delle informazioni sia tutelando il loro interesse.

Il Gruppo FULLSIX è consapevole della funzione svolta dagli organi di informazione verso il mercato e si impegna a collaborare con i predetti organi, per supportarli nel compito di rendere un'informativa tempestiva, completa e trasparente al pubblico.

4.10 – Rapporti con soggetti operanti nel medesimo settore, leale concorrenza.

Il Gruppo FULLSIX s'ispira i principi di leale concorrenza.

Sono vietate le pratiche commerciali scorrette quali, tra le altre, la suddivisione di zone tra competitori, gli accordi di cartello e le pratiche volte allo storno di clientela. Allorché il Gruppo FULLSIX partecipa a gare bandite da Pubbliche Amministrazioni è fatto divieto ai dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti di intrattenere rapporti con altri soggetti interessati alla medesima gara - ad eccezione di quelli con cui sia stata costituita un'associazione temporanea d'impresе - che abbiano ad oggetto i contenuti e le modalità delle offerte, eventuali rapporti di subappalto e ogni altro elemento comunque idoneo a condizionare il regolare svolgimento dell'incanto.

4.11. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni, siano queste nazionali o estere, devono avvenire nel rispetto delle Leggi e della normativa secondaria applicabile, in modo conforme ai Principi Etici, senza influenzare impropriamente, in alcun modo, le decisioni della controparte al fine di ottenere un trattamento di favore.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara per contrarre con la Pubblica Amministrazione, le attività devono essere poste in essere nel rispetto del bando di gara, del contratto stipulato e della corretta pratica commerciale.

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo, italiane, comunitarie o estere, sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza e correttezza formale.

Il Gruppo FULLSIX dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle predette Autorità e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive.

4.12 - Rapporti con associazioni di categoria, sindacati e partiti politici

Il Gruppo FULLSIX si impegna a improntare e mantenere una costante collaborazione con le associazioni di categoria e i sindacati in base a principi di correttezza e trasparenza, nell'ambito delle disposizioni legislative e delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva applicabile.

4.13 - Comunicazioni e rapporti con i mezzi di informazione

Il Gruppo FULLSIX adotta gli opportuni presidi affinché la comunicazione di informazioni a qualsiasi titolo, sia all'interno che all'esterno delle società del Gruppo, avvenga nel rispetto delle Leggi e Regolamenti vigenti, nonché in ossequio dei principi di trasparenza e correttezza.

Le informazioni devono essere chiare, complete, veritiere e non fuorvianti, tali da consentire ai destinatari delle medesime l'assunzione di decisioni consapevoli.

Il Gruppo FULLSIX individua e indica i canali, le forme e i responsabili per le azioni di comunicazione da e con i soggetti terzi. I Destinatari non possono fornire informazioni a rappresentanti dei Mass Media, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

4.14 - Correttezza e affidabilità della contabilità, antiriciclaggio.

La contabilità generale, la redazione dei bilanci annuali e di ogni altro tipo di documentazione avente per oggetto fatti o progetti economico-finanziari di ciascuna società del Gruppo FULLSIX, sono impostati in conformità alla Legge e ai Principi Contabili applicabili, tenendo conto dell'attività specifica della stessa.

Il Gruppo FULLSIX si adopera affinché il sistema amministrativo-contabile sia tempestivo, affidabile e rappresenti in maniera corretta i fatti di gestione e la reale situazione patrimoniale e finanziaria, con il fine di prevenire e far fronte, in modo ragionevole, ai rischi di natura finanziaria e operativa nonché alle possibili frodi a danno del Gruppo FULLSIX medesimo, dello Stato o del mercato finanziario.

La tenuta e la conservazione delle scritture in conformità alle Leggi è imprescindibile anche ai fini della corretta determinazione delle imposte.

Il Gruppo FULLSIX s'impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni (nazionali ed internazionali) volte ad evitare l'utilizzo del sistema economico per il riciclaggio di denaro o altri beni provenienti da reato.

Nessun pagamento o trasferimento di fondi o beni del Gruppo FULLSIX deve avvenire senza adeguata autorizzazione e contabilizzazione.

È fatto divieto d'impiegare denaro o fondi destinati ad uno specifico fine per operazioni di natura diversa.

I dipendenti e/o collaboratori che, nell'espletamento della propria attività per FULLSIX, abbiano sospetti di riciclaggio o altre operazioni illecite, devono informarne gli organi direttivi e comunque l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4.15 - Tutela e valorizzazione delle risorse umane

Per il Gruppo FULLSIX l'attenzione alle proprie risorse umane, da sempre considerate il patrimonio più prezioso, è fattore centrale e critico per un gruppo che punta sull'innovazione all'interno di scenari in rapido e continuo cambiamento.

A tal fine, il Gruppo FULLSIX favorisce un clima organizzativo e uno stile di leadership che siano attenti alle esigenze delle proprie risorse umane.

La continua azione formativa consente lo sviluppo del sapere e della capacità innovativa e il sistematico trasferimento di competenze, in un processo di miglioramento continuo fondato sull'attenzione alle proprie risorse umane, alla loro motivazione e al loro coinvolgimento negli obiettivi aziendali.

La conduzione delle relazioni di ogni ordine e grado deve avvenire nel rispetto dei Principi Etici.

Il Gruppo FULLSIX non ammette attività che possano ricondurre ad atti in qualsiasi modo finalizzati o riconducibili allo sfruttamento della personalità individuale, la conduzione di relazioni di lavoro extracontrattuali e lo sfruttamento del lavoro, in particolare di quello minorile.

4.16 - Sicurezza e salute dei lavoratori

Il Gruppo FULLSIX si impegna in modo costante e prioritario a prevenire gli infortuni, a tutelare la salute e la sicurezza nello svolgimento delle attività sociali. A tal fine, il Gruppo FULLSIX si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sul posto di lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Il Gruppo FULLSIX destina le risorse economiche e organizzative necessarie per garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori.

4.17 – Tutela dell'ambiente

Il Gruppo FULLSIX intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante.

A tal fine si impegna a svolgere le attività aziendali nel totale rispetto dell'ambiente, inteso nel senso più ampio, in particolare:

- considerando l'impatto ambientale delle nuove attività, dei nuovi processi produttivi e dei nuovi prodotti;
- utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- sviluppando un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

4.18 – Tutela della proprietà intellettuale.

I dirigenti, dipendenti e collaboratori del Gruppo FULLSIX s'impegnano a non violare i diritti di proprietà intellettuale altrui e, in tale ottica, s'impegnano a non introdurre in azienda programmi e/o prodotti realizzati in spregio agli stessi e a non duplicare programmi e/o prodotti che siano coperti da *copyright*.

4.19. Abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo

Fermi i divieti legali, il Gruppo FULLSIX proibisce l'uso, la vendita, l'acquisto, il trasferimento, il possesso o la presenza sul luogo di lavoro, in qualsiasi forma, di droghe che non siano medicinali prescritti e di bevande alcoliche.

Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti; la Società si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

Il Gruppo FULLSIX tiene in particolare considerazione il divieto generale di fumare nei luoghi di lavoro.

Nell'individuare le zone riservate ai fumatori, lo stesso tiene, inoltre, in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

4.20 – Molestie o Mobbing sul luogo di lavoro

Il Gruppo FULLSIX favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo ed esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti

comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

5 – DEFINIZIONE E APPROVAZIONE

Il Codice Etico è definito e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con opportuna delibera consiliare ed entra in vigore a seguito della suddetta approvazione.

Come sopra precisato, ciascuna Società appartenente al Gruppo aderisce al presente Codice e valuta, autonomamente, l'esigenza di integrare i valori e i principi in esso, correlandoli all'ambito di specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

6 – DIFFUSIONE, CONOSCENZA, DIVULGAZIONE E CONTROLLO

Il Gruppo FULLSIX e le singole Società a esso appartenenti si adoperano affinché i Principi sanciti dal Codice siano condivisi dai Destinatari, ossia i propri dipendenti, amministratori, collaboratori, clienti e fornitori, prevedendo nella formalizzazione dei rapporti interni ed esterni alla medesima, ove ritenuto necessario, l'inserimento di idonee clausole contrattuali che richiama il rispetto del presente Codice. Al fine di promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei Destinatari, il Gruppo FULLSIX e le singole Società a esso appartenenti si adoperano affinché siano realizzati gli strumenti informativi e attuativi più idonei alla sua diffusione.

Il testo del Codice Etico di Gruppo è accessibile nella sezione "Corporate Governance", sotto-sezione "Modello 231", del sito internet di FULLSIX (www.fullsix.it).

Lo stesso Codice e le eventuali sue integrazioni sono pubblicati sui siti internet delle Società appartenenti al Gruppo.

FULLSIX e le singole Società del Gruppo si sottopongono al controllo sull'effettiva applicazione dei Principi contenuti nel Codice a opera di chiunque ne abbia interesse, dell'Organismo di Vigilanza (ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001) della Capogruppo e, ove nominato, dell'Organismo di Vigilanza della singola Società.

7 – CONFLITTO CON IL CODICE ETICO

Nel caso in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni, nelle procedure, nelle direttive operative e gestionali delle Società del Gruppo, il Codice Etico (tenendo conto delle eventuali sue integrazioni) prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni. Si sottolinea che il Codice Etico ha lo scopo di introdurre nelle Società i principi e le regole di condotta relativi a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e non intende, quindi, sostituire quanto disposto in codici etici aziendali o di settore cui FULLSIX e le sue collegate hanno eventualmente aderito, bensì quello di integrarne il contenuto.

8 - SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari sono tenuti a comunicare direttamente all'Organismo di Vigilanza della singola società interessata situazioni, fatti o atti che, nell'ambito dell'attività aziendale, si pongano in violazione con le disposizioni del Codice.

Ove non sia presente l'Organismo, la comunicazione dovrà essere inviata all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

L'Organismo di Vigilanza interessato adoterà le iniziative di propria competenza, in attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del ripetuto Decreto 231.

9 - CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti di FULLSIX ai sensi dell'art. 2104 c.c., nonché per i collaboratori dell'ente.

La violazione del Codice Etico costituisce inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare rilevante, cui possono conseguire, nel rispetto del sistema sanzionatorio interno, delle norme di legge, nonché di quelle contenute nei contratti collettivi di lavoro, provvedimenti da parte dell'ente.

10 - MODIFICHE AL CODICE ETICO

Qualsiasi modifica e/o integrazione al Codice Etico di Gruppo deve essere apportata da FULLSIX con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale, ferma l'autonomia di iniziativa da parte degli Organi amministrativi delle singole Società controllate.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”

Codice documento:	MO 001
Revisione:	08
Data di aggiornamento:	Novembre 2018
In vigore da:	14 Maggio 2019
Distribuzione:	Interna/Esterna



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI FULLSIX S.P.A. DEL 15 DICEMBRE 2009 E SUCCESSIVE
MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Codice documento:	MO 001
Revisione:	08
Data di aggiornamento:	Novembre 2018
In vigore da:	14 maggio 2019
Distribuzione:	Interna/Esterna

FULLSIX S.p.A.

Partita IVA, Codice Fiscale e iscrizione al Registro Imprese di Milano nr.
09092330159

Sede legale: Piazzale Lugano 19, 20158 Milano – Italy

tel. (+39) 02 899681 – Fax (+39) 02 89968556

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

INDICE

Struttura del Modello 231	5
Glossario	8
Abbreviazioni.....	12
Finalità – Adozioni – Revisioni	13
PARTE GENERALE	
1. Il contenuto del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231	14
1.1 La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato	14
1.2 I reati-presupposto	17
1.3 Le sanzioni, le misure cautelari, i sequestri	24
1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo e l'esclusione da responsabilità dell'ente	25
2. I destinatari del Modello	27
3. La struttura organizzativa della società e del Gruppo	28
4. Il sistema delle deleghe e procure.....	28
5. Applicazione del Modello nell'ambito del Gruppo	28
6. La matrice delle attività e responsabilità inerenti il Modello	29
7. Principi generali di controllo interno.....	30



8. L'Organismo di Vigilanza	33
8.1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza	33
8.2. Nomina, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	34
8.3. Attività e reporting dell'Organismo di Vigilanza	35
8.4. Verifiche periodiche	35
8.5. Raccolta e conservazione delle informazioni: i flussi informativi	36
8.6 Regolamento interno dell'Organismo e reporting	37
9. Diffusione del Modello: comunicazione, informazione e formazione	37
10. Sistema sanzionatorio	38
10.1 Principi generali	38
10.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.....	40
10.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	42
10.4 Misure nei confronti degli amministratori.....	42
10.5 Misure nei confronti dei sindaci	42
10.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners	43
11. I processi sensibili.....	43

STRUTTURA DEL MODELLO 231

Il Modello di organizzazione Gestione e Controllo è composto dai seguenti documenti:

- **La Parte Generale**
- **Il Codice Etico**
- **La Parte speciale**

- **LA PARTE GENERALE**

La Parte generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo contiene:

- ✓ Una descrizione sintetica della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- ✓ Una Descrizione dell'ambito di operatività della società, del sistema di *governance* e di controllo interno;
- ✓ I principi di comportamento generali cui devono attenersi i destinatari del Modello
- ✓ La disciplina dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ La descrizione dei principi e delle modalità afferenti la diffusione del Modello e la formazione dei destinatari.
- ✓ Il Sistema sanzionatorio e disciplinare;

- **IL CODICE ETICO**

Il codice etico contiene una serie di regole etiche e di norme di comportamento che informano, quali principi di ordine generale, il Modello .

- **LA PARTE SPECIALE**

La Parte speciale del Modello costituisce il fulcro del sistema di prevenzione 231 e, avuto riguardo alle modalità attuative dei reati e ai processi aziendali individuati come sensibili, detta specifiche regole di controllo e protocolli operativi nelle aree di rischio. Esso è così articolato:

- ✓ **SEZIONE I**
LE PROCEDURE
- ✓ **SEZIONE II**
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- ✓ **SEZIONE III**
REATI SOCIETARI
- ✓ **SEZIONE IV**
REATI DI MARKET ABUSE
- ✓ **SEZIONE V**
REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA
- ✓ **SEZIONE VI**
REATI CONNESSI CON VIOLAZIONI DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE O RELATIVE ALLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO
- ✓ **SEZIONE VII**
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO
- **SEZIONE VIII**
REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI
- **SEZIONE IX**
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
- **SEZIONE X**
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO
- **SEZIONE XI**
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
- **SEZIONE XII**
REATI AMBIENTALI



- **SEZIONE XIII**
REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE

- **SEZIONE XIV**
REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA

- **SEZIONE XV**
REATI TRANSNAZIONALI

- **SEZIONE XVI**
TIPOLOGIE DI REATO NON RILEVANTI AI FINI DEL MODELLO

GLOSSARIO

- **"Attività sensibili"** (o **"processi sensibili"**): le attività svolte dalla società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati. Le attività sensibili si distinguono in:

- a. attività "operative", costituite dai processi aziendali nel cui ambito possono essere (direttamente) commessi i reati-presupposto (es.: "ispezioni degli organi di controllo", per quanto si riferisce al reato di corruzione; "gestione dei contributi pubblici", per quanto si riferisce al reato di malversazione; "rapporti infragruppo", per quanto si riferisce al reato di associazione per delinquere finalizzata all'evasione fiscale);
- b. attività "strumentali", costituite dai processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati; in altri termini, i processi che favoriscono o si collegano, rendendoli possibili, a comportamenti (commissivi od omissivi) costituenti direttamente fattispecie di reato, quali:
 - tipicamente, le attività di gestione di strumenti di tipo finanziario (es.: "rimborsi spese ai dipendenti" e "sistema premiante del personale" per quanto si riferisce al reato di corruzione);
 - altre attività strumentali (es.: "rapporti infragruppo" per quanto si riferisce al reato di corruzione).

- **"Apicali"**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.

- **"Autorità"**: in essa si ricomprendono l'Autorità Giudiziaria, il Corpo Forestale dello Stato, la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza.

- **"Capo-gruppo"**: FullSix S.p.a., con sede in Milano (MI), Piazzale Lugano n. 19; esercita l'attività di direzione e coordinamento nei confronti delle controllate.

- **"CCNL"**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato dalla società.

- **"Clienti"**: controparti nei processi di vendita di beni e servizi.

- **"Consulenti"**: coloro che collaborano con la società in forza di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura.

- **"Control and Risk Self Assessment" (CRSA)**: metodologia che ha come obiettivo quello di migliorare la cultura del controllo a tutti i livelli manageriali e operativi, e in secondo luogo ottemperare alle recenti regolamentazioni di

Corporate Governance nazionali ed estere. Il CRSA prevede un sistema di autovalutazione strutturata del profilo di rischio da parte del *management*, in relazione agli obiettivi aziendali definiti. Per le aree di rischio significative segue la rilevazione dei controlli esistenti e la pianificazione di opportune contromisure. L'autovalutazione di Controlli e Rischi è svolta da ciascuna funzione aziendale interessata, con il supporto delle funzioni Audit e Legale di Gruppo e della funzione Amministrazione e Finanza, al fine di identificare le eventuali aree "sensibili" ove ipoteticamente sarebbe possibile la realizzazione dei reati. In sede di adozione del Modello tale attività è stata svolta con il supporto di uno studio legale esperto nella legislazione e implicazioni del Decreto 231.

- **"Decreto Sicurezza"** o **"Testo unico sicurezza"**: il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

- **"D.Lgs. n. 231/2001"** o **"Decreto 231"** o **"Decreto"**: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

- **"Destinatari"** o **"Soggetti destinatari"**: componenti del Consiglio di amministrazione/Amministratori; dirigenti; altri dipendenti; collaboratori esterni; controparti contrattuali (vale a dire, società *partner*, consulenti, fornitori, clienti, ecc.) nonché membri dell'Organismo di vigilanza, del Collegio sindacale e della Società di revisione. A ciascun destinatario sono riferiti specifici obblighi, come stabiliti dal Modello (v. anche "Sistema disciplinare", come descritto nella Parte generale del Modello).

- **"Direzione"**: articolazione della struttura organizzativa della società che individua una specifica area operativa (v. organigramma aziendale: Amministrazione, Finanza e Controllo; Risorse umane; Legale e societario; ecc.).

- **"Dipendenti"**: tutti i dipendenti della società.

- **"Enti/e"**: soggetti/o sottoposti/o alla disciplina in materia di responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, vale a dire <<enti forniti di personalità giuridica e ... società e associazioni anche prive di personalità giuridica>>¹, esclusi <<Stato ... enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché ... enti che svolgono di rilievo costituzionale>>²; può individuare anche la società.

- **"Esponenti aziendali"**: gli Organi Sociali e i Dipendenti della società.

- **"Fornitori"**: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

- **"FullSix" o "la società"**: FullSix S.p.a., con sede in Milano, Piazzale Lugano n. 19.

¹ Art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001.

² Art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001.

- **"Gruppo FullSix"** o **"Gruppo"**: gruppo cui appartiene la società (Capo-gruppo: FullSix S.p.a.).
- **"Incaricato di pubblico servizio"**:
Chi quale, a qualunque titolo, esercita un pubblico servizio, intendendosi per pubblico servizio, un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- **"Linee guida 231"**: linee guida definite da Confindustria e dalle altre associazioni di categoria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, D.Lgs. n. 231/2001.
- **"Modello"** o **"Modello 231"**: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001
- **"Operazione in deroga"**: operazione sensibile condotta in deroga alle procedure aziendali, che deve essere comunque svolta con l'osservanza dei seguenti principi generali a base del sistema di controllo aziendale: legalità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza, oggettivizzazione delle scelte aziendali. Tali operazioni devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e comunicate agli Organi di vertice e all'Organismo di Vigilanza.
- **"Operazione sensibile"**: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività sensibili.
- **"Organi sociali"**: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitati, Collegio sindacale della Società.
- **"Organismo di Vigilanza"** o **"OdV"**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e alle necessità di eventuali aggiornamenti.
- **"Partner"**: controparti contrattuali della società, quali ad es. fornitori, distributori, ecc., sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa società addivenga ad una qualunque forma di rapporto contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la società nell'ambito delle Attività sensibili.
- **"Procedura"** o **"Protocollo operativo"**: insieme di regole e protocolli, anche non formalizzati, per l'esecuzione di determinate operazioni e processi aziendali.
- **"Processi sensibili"**: vedi voce "Attività sensibili".
- **"Procuratori"**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato.
- **"Pubblica Amministrazione"**: nel codice penale non esiste una definizione di "Pubblica Amministrazione". Tenuto conto di quanto stabilito nella Relazione

ministeriale allo stesso codice in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono <<tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici>>. Comunemente, agli effetti della legge penale viene considerato "Ente della pubblica amministrazione" qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi. Per una esemplificativa elencazione dei soggetti giuridici appartenenti a tale categoria, è possibile fare riferimento all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>>³.

- **"Pubblico ufficiale"**:

Chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, intendendosi per pubblica la funzione amministrativa quella disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

- **"Reato/i"** o **"Reato/i-presupposto"**: il/i reato/i dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

- **"Risk Matrix 231"**: mappa delle attività e dei connessi rischi di reato, predisposta in occasione del processo di risk management svolto preliminarmente all'adozione e all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

- **"Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi"** o, più brevemente, **"Sistema di controllo interno"**: insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi

- **"Società"**: FullSix S.p.a., con sede in Milano, Piazzale Lugano n. 19.

³ <<tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.>>

ABBREVIAZIONI

- **"A.D."**: Amministratore delegato.
- **"CdA"**: Consiglio di amministrazione.
- **"C.I."**: controllo interno.
- **"C.C."**: Codice civile
- **"C.P."**: codice penale
- **"C.P.P."**: codice di procedura penale
- **"CRSA"**: *"Control and Risk Self Assessment"*.
- **"Decreto"** o **"D.Lgs. n. 231/2001"** o **"Decreto 231"**: Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i..
- **"OdV"**: Organismo di Vigilanza nominato dalla società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- **"P.A."**: Pubblica amministrazione (inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio).
- **"S.G.S.L."**: "Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" (citato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008).

FINALITÀ – ADOZIONE – REVISIONI

Fullsix S.p.A. ha inteso, con l'adozione del presente documento (di seguito il "Modello"), rafforzare i propri presidi di organizzazione, gestione e controllo interno, con specifico riferimento alla disciplina dettata dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, indirizzando altresì i destinatari del Modello verso comportamenti virtuosi e trasparenti, atti a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Tale Modello rappresenta una formalizzazione di presidi, procedure e controlli in larga parte già esistenti⁴ e s'inserisce all'interno di un più vasto e organico sistema previsto dalla Società nel rispetto della normativa legislativa e regolamentare applicabile e in adesione alle *best practices* societarie in materia di *corporate governance* ed ai principi e alle regole del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non soltanto costituiscono il presupposto perché la Società possa beneficiare dell'esenzione da responsabilità, ma si pongono anche come naturale integrazione delle regole di *Corporate Governance* adottate e rispettate dalla stessa

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 15.12.2009 (**Versione 01**); il documento è stato aggiornato una prima volta (**Revisione 02**) il 02.05.2011 e una seconda volta (**Revisione 03**) nel luglio 2012, per modificare l'elenco dei reati-presupposto, integrare il Codice etico ed effettuare limitate modifiche di forma/aggiornamenti della Parte speciale (ad es.: Tabella dei reati non particolarmente rilevanti, aggiornata al D.Lgs. n. 121/2001).

Con la versione successiva (**Revisione 04**) si è tenuto conto delle variazioni normative e organizzative intervenute successivamente.

Le principali modifiche apportate con questa versione hanno riguardato:

- l'aggiornamento dell'elenco dei reati-presupposto;
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione II – Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione –, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione III – Reati societari –, a seguito delle modifiche di cui alla citata Legge n. 190/2012;
- l'inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XII – dedicata ai reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);

⁴ In particolare il Modello ha tenuto conto di: i) prassi e protocolli operativi dell'azienda; ii) procedure del sistema Qualità; iii) attività di audit interne; iv) attività delle funzioni di revisione interna e di controllo di gestione; v) attività istituzionalmente svolta dal collegio sindacale e dalla società di revisione.

- l’inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XIII – dedicata al reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001, inserito dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);
- l’integrazione delle disposizioni relative all’applicabilità del presente Modello alle società appartenenti al Gruppo Fullsix (v. presente Parte generale);
- l’integrazione dei principi di condotta evidenziati nel Codice etico con riferimento all’abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo (para. 4.17) e alle molestie o mobbing sul luogo di lavoro (para. 4.18).

La **Revisione 05** è giunta a conclusione di uno specifico “Progetto 231”, mirato alla revisione generale del Modello della società anche in vista dell’adozione di analoghi Modelli da parte delle società controllate e della prossima formalizzazione di un S.G.S.L. centralizzato.

Con la **revisione 06** il Modello è stato aggiornato tenendo conto: (i) delle modifiche normative intervenute (ii) delle modifiche organizzative e procedurali; (iii) dei contratti intercompany stipulati per il 2015 (iv) dell’aggiornamento della mappatura delle attività sensibili; (v) delle nuove Linee guida 231 di Confindustria.

Con la **revisione (07)** il Modello è stato aggiornato tenendo conto: (i) delle più recenti modifiche normative intervenute; (ii) delle modifiche organizzative e procedurali; (iii) della nuova struttura del Gruppo; (iv) dei contratti intercompany stipulati per il 2016; (v) dell’aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;

Con l’ultima **revisione (08)** si è deciso in primo luogo di operare una rivisitazione formale e contenutistica del Modello Organizzativo, al fine di renderlo più agevolmente fruibile, e in secondo luogo un aggiornamento che tiene conto sia delle novità normative sia delle modifiche organizzative e procedurali intervenute.

PARTE GENERALE

1. Il contenuto del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

1.1 La responsabilità degli enti dipendente da reato

La responsabilità diretta degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio è stata introdotta nel nostro ordinamento su impulso delle norme internazionali..

In particolare, con la **Legge 29 settembre 2000, n. 300** l'ordinamento italiano ha recepito i seguenti provvedimenti internazionali:

- Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, siglata a Bruxelles il 26 luglio 1995;
- Primo Protocollo di tale Convenzione, siglato a Dublino il 27 settembre 1996;
- Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale di detta Convenzione, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, con annessa dichiarazione, siglato a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione in cui siano coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione, siglata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali siglata a Parigi il 17 settembre 1997.

Al fine di rispondere alle esigenze di repressione di alcuni illeciti (tra cui la corruzione di pubblico ufficiale,), la stessa Legge n. 300/2000, all'art. 11, delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica.

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 il legislatore delegato ha costruito una forma di responsabilità "ibrida", la cd. "responsabilità amministrativa dipendente da reato" per determinati illeciti che siano stati commessi dai "soggetti apicali" o dai "soggetti sottoposti" nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti; tale responsabilità (da taluni definita "parapenale") si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, autrice diretta e materiale dell'illecito penale.

Superando parzialmente il tradizionale principio *societas delinquere non potest*, il legislatore, pur prevedendo sanzioni di matrice necessariamente amministrativa (non potendosi irrogare a un ente le sanzioni personali tipiche della repressione penale) ha connotato con forti tratti penalistici l'intero istituto; a titolo esemplificativo, i principi generali sono quelli tipici del diritto penale (artt. 2-4 del Decreto) mentre le norme di procedura ricalcano fortemente il rito penale (artt. 34, ss.), attribuendo al giudice penale la competenza a conoscere e decidere della responsabilità dell'ente.

Ai sensi del Decreto, l'ente risponde per **reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio**:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. **"soggetti apicali"**);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5, comma 1 – cd. **"soggetti sottoposti"**).

Nel caso in cui il reato sia commesso dai cd. "soggetti in posizione apicale" (vale a dire: amministratori, rappresentanti, direttori, ecc.), il Decreto prevede un particolare meccanismo di inversione dell'onere della prova: si presume la sussistenza del requisito di "colpevolezza" dell'ente, salvo che esso stesso riesca a dimostrare la propria estraneità, fornendo la prova: *i)* di avere adottato ed attuato un apposito modello di organizzazione e di gestione per prevenire il rischio di commissione dei reati della specie di quello verificatosi; *ii)* vi sia stata l'elusione fraudolenta di detto modello da parte dell'autore del reato⁵.

Diversamente, nel caso dei "soggetti sottoposti", l'illecito amministrativo ricorre allorché la commissione del reato-presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici aziendali, nonché dalla mancata adozione ed attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo interno⁶.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto, l'ente non risponde se gli autori dei reati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ente è responsabile anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

⁵ In particolare, l'art. 6 del Decreto prevede che:

"Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) del Decreto (soggetti apicali, n.d.r.), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

⁶ L'art. 7 del Decreto prevede che:

"Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) (persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, n.d.r.), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

L'ente avente sede principale in Italia è altresì responsabile per i reati commessi all'estero allorché tali reati siano conoscibili dal giudice italiano ai sensi degli artt. 7-10 del codice penale e per essi non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4)⁷.

1.2 I reati-presupposto

L'ente risponde non per tutti i reati commessi da suoi esponenti a suo interesse o vantaggio ma solo per quelli tassativamente previsti dal Decreto (agli articoli 24 e seguenti) e da altri specifici provvedimenti legislativi (per il momento ci si riferisce agli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146, relativi ai cd. "reati transnazionali").

L'elenco è stato ripetutamente ampliato dal legislatore e, attualmente, include le seguenti fattispecie⁸:

1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001):

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis del codice penale);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter del codice penale);
- truffa ai danni dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, del codice penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis del codice penale);
- frode informatica (art. 640-ter del codice penale);
- concussione (art. 317 del codice penale);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 del codice penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 del codice penale);
- corruzione aggravata (artt. 319 e 319-bis del codice penale);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter del codice penale);

⁷ I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda tale forma di responsabilità dell'ente sono i seguenti:

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

⁸ L'elenco è aggiornato a novembre 2018

- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater del codice penale);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 del codice penale);
- istigazione alla corruzione (art. 322 del codice penale);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis del codice penale);

2) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (legge entrata in vigore il 5 aprile 2008, a seguito della pubblicazione in S.O. n. 79 della Gazzetta ufficiale 4 aprile 2008, n. 80):

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis, c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter, c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater, c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies, c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis, c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter, c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

3) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 15.07.2009, n. 94, in vigore dall' 8 agosto 2009):

- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis, c.p.);

- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630, c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR n. 309/1990);
- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2 lettera a), c.p.);

4) reati contro la fede pubblica, vale a dire, ai sensi dell'**art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001** (introdotto dal D.L. 25.09.2001, n. 350, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 23.11.2001, n. 409, e poi modificato dalla legge 23.07.2009, n. 99, in vigore dal 15 agosto 2009):

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464 c.p.);
- reato di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- reato di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

5) delitti contro l'industria e il commercio, vale a dire, ai sensi dell'**art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001** (introdotto dalla citata legge 23.07.2009, n. 99):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514);

6) reati societari, limitatamente alle seguenti fattispecie (art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 11.04.2002, n. 61):

- false comunicazioni sociali (art. 2621, c.c.);
- false comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis, c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis, c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, c.c.);
- agiotaggio (art. 2637, c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.c.).

7) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 14.01.2003, n. 7, in vigore dall'8 gennaio 2003);

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis, c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter, c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater, c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater1 c.p.p)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies, c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies, c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280, c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis, c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis, c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302, c.p.);
- art. 2, Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, New York 9 dicembre 1999;

8) delitti contro la personalità dell'individuo (artt. 25-quater.1, e 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001 - introdotto dalla L. 09.01.2006, n. 7, in vigore dal 2 febbraio 2006 - e 25-quinquies - introdotto dalla L. 11.08.2003, n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003 - del D.Lgs. n. 231/2001):

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis, c.p.);
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600, c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter, c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1, c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
- tratta di persone (art. 601, c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602, c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies, c.p.);

9) reati riguardanti gli "abusi di mercato" (art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 18.04.2005, n. 62, in vigore dal 12 maggio 2005):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 24.02.1998, n. 58);

inoltre, per i corrispondenti illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-bis e 187-ter, TUF, in determinati casi all'ente si applica la sanzione amministrativa prevista dall'art. 187-quinquies, TUF;

10) cd. "reati transnazionali" (artt. 3 e 10, L. 16.03.2006, n. 146):

- associazione per delinquere (*art. 416, c.p.*);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (*art. 416-bis, c.p.*);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (*art. 291-quater, T.U. di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43*);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (*art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309*);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (*art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del T.U di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (*art. 377-bis, c.p.*; lo stesso reato è previsto dall'art. 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001: v. sotto);
- favoreggiamento personale (*art. 378, c.p.*).

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 definisce "reato transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

11) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ex artt. 589 e 590, c.p. (art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 03.08.2007, n. 123, in vigore dal 25 agosto 2007. Ai sensi di questa legge, il 15 maggio 2008 è entrato in vigore il "Testo unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro", emanato con il D.Lgs. 09.04.2008, n. 81 (G.U. n. 101 del 30.04.2008, S.O. n. 108/L); questo provvedimento ha abrogato e sostituito il Decreto 626 e le altre normative correlate);

12) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, ex artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1, c.p. (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 21.11.2007, n. 231, in vigore dal 29 dicembre 2007⁹);

⁹ L'articolo è stato recentemente modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (in vigore dal 1° gennaio 2015).

13) delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 23.07.2009, n. 99):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett a) bis, L. n. 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. n. 633/1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. n. 633/1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. n. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

14) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ex art. 377-bis, c.p. (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 03.08.2009, n. 116, in vigore dal 29 agosto 2009; l'errore nella numerazione dell'articolo (prima indicato come art. 25-novies, è stato corretto dal D.Lgs. n. 121/2001, che ha anche introdotto nell'elenco dei reati-presupposto i "reati ambientali").

15) reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 07.07.2011, n. 121, in vigore dal 16 agosto 2011):

- inquinamento ambientale (art. 452-bis, c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater, c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies, c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies, c.p.);
- delitti associativi aggravati (art. 452-octies, c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, codice penale);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, codice penale);
- scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente, art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inquinamento atmosferico (art. 279, comma 5, d. lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, L. 7 febbraio 1992, n. 150);

- violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n.549);
- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

Al riguardo si rinvia anche all'art. 256-bis, comma 3, D.Lgs. n. 152/2006 (introdotto dalla Legge n. 6/2014), riguardante un autonomo profilo di responsabilità in capo all'ente con riferimento al reato di "combustione di rifiuti".

16) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 16.07.2012, n. 109, in vigore dal 9 agosto 2012 modificato dall'art. 30, co. 4, L. 17 ottobre 2017, n. 161):

- Art. 12, commi 3, 3 *bis* e 3 *ter* D.Lgs. 286/1998 (che sanziona chiunque, in violazione delle disposizioni del testo unico promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente)

- Art. 12, co. 5 D.Lgs. 286/1998 (che sanziona chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del testo unico).

17) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'articolo 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167):

Art. 604 bis c.p. (sanziona chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi; chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi; chi promuove, dirige, partecipa ad associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi).

1.3 Le sanzioni, le misure cautelari, i sequestri

✓ LE SANZIONI

L'articolo 9 comma 1 del D.Lgs. 231/2001 individua le sanzioni applicabili all'Ente in ipotesi di responsabilità amministrativa derivante da reato che possono così riassumersi:

a) Sanzioni pecuniarie il cui importo viene determinato con un sistema di quote che consente di graduare l'entità della multa a seconda della gravità del reato, della misura della responsabilità attribuibile all'ente, nonché delle eventuali condotte riparatorie intervenute medio tempore;

b) Sanzioni interdittive che si articolano, in concreto nelle seguenti misure:

- interdizione dall'esercizio di un'attività;

- sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la P.A salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi o la revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- c) Commissariamento dell'ente (quando ricorrono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva, ma si tratti di enti che svolgono pubblico servizio o quando l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione);
- d) Confisca (del prezzo o del profitto del reato o del suo equivalente);
- e) Pubblicazione della sentenza di condanna (quando viene applicata nei confronti dell'ente una sanzione interdittiva).

✓ **LE MISURE CAUTELARI**

La legge prevede anche che il Giudice, su richiesta del P.M. titolare dell'accusa, possa applicare alcune misure (quelle di natura interdittiva) in via provvisoria, sulla base di indizi dai quali emerga la commissione di reati, ovviamente ricompresi tra quelli nell'elenco precedentemente descritto, e purché vi siano fondati e specifici motivi dai quali desumere un concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

L'art. 45 stabilisce che il Giudice, in luogo della misura cautelare interdittiva, può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

Proprio con riguardo all'applicazione di tali misure, l'adozione di adeguati modelli organizzativi assume particolare rilievo, dal momento che una delle ipotesi in presenza delle quali si può ottenere la revoca o la sostituzione delle misure cautelari è rappresentata "dall'adozione ed attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati del tipo di quelli verificatisi".

✓ **I SEQUESTRI**

Particolare rilievo assumono anche le disposizioni contenute negli artt. 53 e 54 del D.Lgs. che istituiscono due ipotesi di sequestro:

- il sequestro preventivo a scopo di confisca
- il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, qualora via sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario.

1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo e l'esonero da responsabilità dell'ente

Come anticipato, il Decreto prevede la possibilità per l'ente di andare esente da responsabilità se prova di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi, nonché di aver istituito un organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle **Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria**, aggiornate da ultimo nel marzo 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia nel luglio 2014¹⁰.

Inoltre l'intero sistema di controllo interno è informato ai seguenti principi generali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione. Per ogni operazione vi è un adeguato supporto documentale da cui risultano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione nonché i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

¹⁰ Tali Linee guida individuano i seguenti passi per la predisposizione di un modello adeguato:

- 1) identificazione dei rischi: individuazione dei settori e delle aree aziendali nei quali potrebbero realizzarsi i reati previsti dal Decreto e analisi delle possibili modalità attuative di tali illeciti nelle aree a rischio;
- 2) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire o di ridurre ad un livello accettabile i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli ovvero valutazione del sistema di controllo già esistente all'interno dell'ente e suo adeguamento. A questo riguardo, Confindustria ha indicato i seguenti protocolli rilevanti del sistema di controllo preventivo, che la Società provvede a monitorare e aggiornare con continuità:
 - codice etico (adottato dal Consiglio di Amministrazione il 23 giugno 2009);
 - sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
 - procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni strumenti di controllo;
 - poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
 - sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
 - informazione e formazione del personale;
 - previsione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio delle violazioni delle procedure previste dal modello;
 - individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Inoltre, per quanto riguarda i reati colposi commessi con violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, rilevano altresì i seguenti protocolli:

- struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definita formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda (cd. "organigramma della sicurezza");
 - formazione e addestramento dei lavoratori (in riferimento all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008);
 - comunicazione e coinvolgimento dei lavoratori (in riferimento, tra l'altro, all'art. 36 del ripetuto Decreto n. 81/2008);
 - gestione operativa del sistema di controllo relativo ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro integrata con la gestione complessiva dei processi aziendali;
 - sistema di monitoraggio della sicurezza.
- 3) Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

- principio di separazione delle funzioni, tale per cui nessun processo aziendale può essere gestito interamente da un unico soggetto, dovendo affidarsi la gestione delle diverse fasi a professionalità distinte; poteri e responsabilità sono chiaramente definiti e tra di loro coerenti;
- documentazione dei controlli.

Tali principi devono essere tenuti in particolare considerazione con riferimento alle cd. "operazioni in deroga", vale a dire (v. "Glossario") alle operazioni sensibili condotte in deroga alle procedure aziendali, che devono essere comunque svolte con l'osservanza dei seguenti principi generali a base del sistema di controllo aziendale: legalità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza, oggettivizzazione delle scelte aziendali. Tali operazioni devono essere adeguatamente motivate, per iscritto, e comunicate agli Organi di vertice e all'Organismo di Vigilanza.

Le procedure previste dal modello hanno, in breve sintesi, l'obiettivo di "tracciare" e ricostruire la formazione degli atti decisionali della società in modo che:

- (i) sia garantita l'effettiva trasparenza;
- (ii) non vi sia identità tra i soggetti che assumono/attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza delle operazioni nei libri contabili della società e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti per legge sulle operazioni compiute;
- (iii) il sistema di archiviazione dei documenti sia tale da impedirne l'alterazione successiva;
- (iv) l'accesso ai documenti già archiviati sia sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate;
- (v) non siano corrisposti compensi di alcun tipo ad alcun soggetto se non congrui e per prestazioni effettivamente eseguite;
- (vi) eventuali sistemi di remunerazioni premianti siano coerenti con le mansioni e le attività svolte e siano conseguenti al raggiungimento di obiettivi realistici;
- (vii) i casi in cui sono ammesse delle deroghe alle procedure siano espressamente previsti.

È opportuno evidenziare, da ultimo, che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello che, dovendo corrispondere alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

2. I destinatari del Modello

Destinatari del Modello sono, innanzitutto, gli esponenti aziendali di Fullsix S.p.A. e, in particolare, gli amministratori, i sindaci, i direttori e i collaboratori con funzioni direttive.

In ogni caso, sono destinatari del Modello i dirigenti e i loro subordinati in linea gerarchica che operino nelle aree di attività a rischio, coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, i dipendenti della Società, nonché coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, intrattengono rapporti con la società (es.: clienti, fornitori, consulenti, ecc.; di seguito: i "**Destinatari**").

3. La struttura organizzativa della società e del gruppo

La società è a capo del Gruppo Fullsix, attivo in Italia e all'estero con proprie filiali e società collegate, offrendo servizi ad alto valore aggiunto nel campo dell'innovazione e della comunicazione digitale, abilitazione tecnologica al marketing interattivo e relazionale, online video e tv production, progettazione, pianificazione e omologazione di reti e terminali mobili.

Le azioni della Società sono quotate sul mercato regolamentato MTA gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Fullsix S.p.A. esercita le sue attività, anche a livello di Gruppo, attraverso apposite unità operative, organizzate secondo uno strutturato organigramma. L'attività si rivolge a clientela sia privata che pubblica.

4. Il sistema delle deleghe e procure

Fullsix S.p.A. presta la massima attenzione al conferimento dei poteri di rappresentanza della società, delineando un sistema di deleghe e procure improntato ai criteri di efficienza e necessità. Il Consiglio di Amministrazione, o gli Amministratori Delegati nell'ambito dei poteri loro delegati, attribuiscono poteri di rappresentanza a dipendenti della società per il migliore svolgimento delle attività sociali, attraverso procure notarili che precisano ambiti e limiti di tali poteri.

Esso, inoltre, delega sue attribuzioni a componenti del consiglio, in conformità alla legge e secondo quanto ogni anno descritto nella relazione sulla *Corporate Governance* allegata al bilancio.

Il sistema è completato dall'attribuzione di deleghe di funzioni e deleghe interne.

5. Applicazione del Modello nell'ambito del Gruppo

Al fine di assicurare la prevenzione dei reati e il conseguente esonero da responsabilità nei confronti di tutte le realtà societarie del Gruppo Fullsix, il presente Modello viene diffuso a tutte le società del Gruppo, quale utile riferimento per l'implementazione dei propri sistemi di governance, di gestione, di controllo interno e di gestione dei rischi, fatta salva l'adozione di autonomi Modelli organizzativi da parte delle società del Gruppo.

Il Modello della società rappresenta la Linea Guida di riferimento per l'adozione, da parte delle società controllate, di un proprio analogo Modello.

Fino all'adozione del proprio Modello, le società del Gruppo assicurano, comunque, la prevenzione dei fatti di reato attraverso adeguate misure di organizzazione, gestione e controllo interno.

In questo quadro, nelle more dell'adozione di un proprio Modello, tutte le società controllate da Fullsix devono assicurare l'implementazione di misure di prevenzione dei reati, ispirandosi e rispettando i medesimi principi di controllo e di condotta previsti nel Modello di FullSix e devono fare propri, attraverso una delibera in tal

senso, i valori del Codice Etico della capo-gruppo.

In particolare, i legali rappresentanti delle società appartenenti al Gruppo Fullsix devono attestare la conformità dei rispettivi sistemi di controllo e gestione dei rischi ai principi generali e alle regole di condotta di cui al Codice Etico del Gruppo Fullsix e, più in generale, ai principi fissati dal presente Modello 231; tale attestazione sarà effettuata mediante inoltre alla capo-gruppo Fullsix di un apposito "Statement of Compliance".

6. La matrice delle attività e responsabilità inerenti il Modello

Di seguito, in maniera schematica, una tabella riassuntiva con alcune delle principali attività poste in essere dalla Società al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto correlate ai soggetti o organi responsabili:

TASKS PRINCIPALI	SOGGETTI/ORGANI RESPONSABILI					
	CdA	AD	OdV	Dirigenti	Dipendenti	Terze parti
Adozione Modello Organizzativo	✓					
Accettazione e sottoscrizione del Modello Organizzativo			✓	✓	✓	✓
Nomina Organismo di Vigilanza e suoi membri	✓					
Accettazione e messa in atto delle regole e adempimenti previsti nel rispetto delle Policies e Procedure aziendali	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo		✓				
Valutazione della modifica/adeguamento Modello Organizzativo	✓	✓	✓			
Realizzazione nuove						

Policies/Procedure finalizzate ai contenuti del Decreto		✓		✓		
Approvazione delle modifiche al Modello Organizzativo	✓	✓				
Segnalazione di qualsiasi atto/attività che induca (anche potenzialmente) un possibile rischio reato	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aggiornamento e formazione continua sul Modello Organizzativo		✓	✓			

7. Principi generali di controllo interno

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è definito come il processo presidiato dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative nell'impiego delle risorse;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico/finanziario, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale.
- conformità alle leggi, ai regolamenti e alle pertinenti procedure interne;
- salvaguardia del patrimonio aziendale, con attenzione a che il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società, sulla base di un'attenta analisi dei rischi.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è retto da principi generali, il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi e le diverse unità operative.

Principi fondamentali:

- i poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- nessuna operazione significativa per le unità operative può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione;
- i sistemi operativi (procedure, organizzazione, processi, sistema informativi) devono essere coerenti con le politiche di Gruppo e aziendali e con il Codice Etico.

In particolare, le informazioni finanziarie della Società devono essere predisposte:

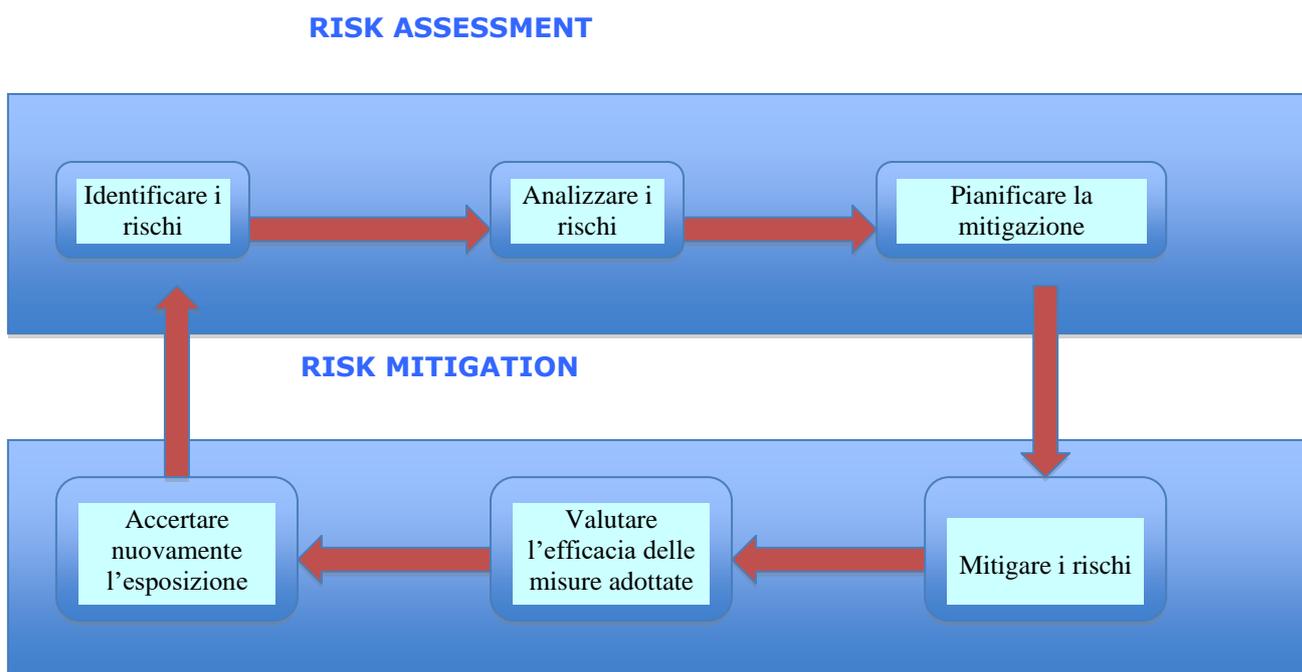
- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili e delle *best practices* internazionali;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo e aggiornato piano dei conti.

Valutazione dei rischi:

- gli obiettivi di ciascuna unità operativa devono essere adeguatamente definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere chiaro e condiviso l'orientamento generale della stessa;
- devono essere individuati i rischi connessi al raggiungimento degli obiettivi, prevedendone periodicamente un adeguato monitoraggio ed aggiornamento;
- gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa devono essere oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni;
- i processi di innovazione relativi a prodotti/servizi, organizzazioni e sistemi devono prevedere un'adeguata valutazione dei rischi realizzativi.

Come già precisato, il processo di risk management è regolato da un'apposita procedura (denominata "Business Risk Management"), applicabile a tutte le società appartenenti al Gruppo.

Tale processo, che si applica anche alla valutazione dei rischi rilevanti ai fini del Decreto, è illustrato nella tabella seguente.



Questo processo si applica all'inizio di ciascuna attività e si ripete per tutto il ciclo di vita dell'attività di riferimento.

La gestione dei rischi è composta da sei attività, raggruppate in due aree principali:

➤ **Valutazione:**

- ✓ Identificazione dei rischi
- ✓ Analisi dei rischi
- ✓ Pianificazione della mitigazione dei rischi

➤ **Mitigazione:**

- ✓ Attuazione delle strategie di mitigazione
- ✓ Valutazione dell'efficacia delle azioni attuate
- ✓ Rivalutazione dell'esposizione al rischio

Attività di controllo:

- i processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio di informazioni tra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda;
- devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili in ciascuna unità operativa in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;
- il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate, dando particolare rilievo agli aspetti inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dell'analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazione, Formazione e Comunicazione:

- deve essere previsto un adeguato sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di *reporting* verso il management e verso l'Organismo di Vigilanza;
 - i sistemi informativi, amministrativi e gestionali devono essere orientati all'integrazione ed alla standardizzazione;
 - i meccanismi di sicurezza devono garantire un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni delle unità operative, secondo il principio "*need to know-need to do*";
- la formazione deve essere adeguatamente pianificata e svolta tenendo conto delle esigenze aziendali e degli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dall'AD e dall'ODV avvalendosi principalmente dell'Ufficio Affari Legali e Societari.

Monitoraggio:

- il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche e costante adeguamento.

8. L'Organismo di Vigilanza

8.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7), come generalmente interpretate, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV") devono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nella attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti possono essere soddisfatti prevedendo un'elevata collocazione dell'OdV nell'organigramma gerarchico della Società nonché flussi informativi direttamente nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, al fine di garantire efficienza ed efficacia dell'azione.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere inserito organicamente nella struttura della Società, sì da garantire un'attività di vigilanza continua e integrata;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che a esso si richiede.

L'Organismo di Vigilanza della Società – deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto (art. 6, lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento continuo – è stato individuato in un organismo collegiale composto da 2 a 5 membri, interni e/o esterni.

In considerazione della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e di controllo, l'OdV può essere supportato da personale dedicato, dalle funzioni aziendali competenti e da figure professionali esterne quando ciò risulti necessario.

8.2 Nomina, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è istituito e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina. Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'OdV avuto riguardo ai requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

L'Organismo di Vigilanza nomina al proprio interno un Presidente, al quale può delegare specifiche funzioni.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari del Modello;
- sull'effettività e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione del Modello, in relazione alle procedure e ai protocolli che la Società ha adottato o intende adottare;
- sull'aggiornamento del Modello, ove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.
-

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- a) vigilare sulla corretta applicazione delle procedure di controllo previste dal Modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
- b) effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- c) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- d) coordinarsi con il responsabile di funzione per la formulazione e realizzazione dei programmi di informazione e formazione del personale sulle finalità e previsioni del Modello;
- e) coordinarsi con gli organismi di vigilanza delle società controllate, se nominati;
- f) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- g) effettuare verifiche periodiche sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, soprattutto in relazione ad operazioni e atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- h) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione ai sensi del paragrafo 5 che segue;

- i) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
- k) in caso di accertamento di violazioni del Modello, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, per i conseguenti opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o i Consiglieri di Amministrazione della stessa.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate. A tale riguardo il C.d.A. stanziava annualmente un *budget* a disposizione dell'ODV, nella misura minima di € 5.000,00 che l'ODV potrà impiegare (senza necessità di preventiva autorizzazione ma con obbligo di rendicontazione) ove necessario per lo svolgimento di verifiche, controlli, *audit* che imponessero di ricorrere a competenze specialistiche esterne. Il *budget* non potrà essere utilizzato per integrare i compensi riconosciuti ai componenti dell'ODV;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- utilizza i flussi informativi previsti dal Modello e dalle procedure in vigore.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

8.3 Attività e reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riporta su base continuativa direttamente all'Amministratore delegato. Degli incontri verrà redatto verbale, custodito a cura dell'Organismo di vigilanza. Sarà cura dell'OdV preparare periodicamente un rapporto scritto sulle attività svolte in merito all'attuazione, aggiornamento ed efficacia del Modello, destinato al Consiglio di Amministrazione, al Comitato di controllo interno e gestione dei rischi e al Collegio Sindacale.

L'OdV si coordinerà con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici, ed in particolare, ma non esclusivamente, con le Aree Controllo Interno (Internal audit) e Affari Legali.

8.4 Verifiche periodiche

L'OdV ha la responsabilità delle attività di verifica sul Modello, che saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle diverse componenti del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle attività delle aree a rischio.

L'OdV formulerà e aggiornerà sistematicamente il piano delle verifiche (o programma di vigilanza).

8.5 Raccolta e conservazione delle informazioni: i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Le Funzioni aziendali interessate dovranno tenere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione anche proveniente da terzi e attinente all'attuazione del Modello stesso.

In particolare, dovranno essere resi noti tempestivamente all'OdV:

- a) le decisioni relative a richieste, erogazioni ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti o altri soggetti che ne avessero titolo, nei confronti dei quali la magistratura abbia avviato procedimenti per i reati previsti dal Decreto;
- c) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) le notizie relative al mancato rispetto, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari avviati e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con le relative motivazioni;
- e) i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della propria attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai fini dell'osservanza delle norme del Decreto;
- f) ogni aggiornamento e mutamento riguardante il sistema di deleghe e procure della Società.

Ogni informazione o segnalazione, anche di natura ufficiosa, che assuma rilevanza in ordine alle disposizioni del presente Modello e del Decreto, dovrà essere comunicata all'OdV.

La Società dovrà garantire canali che consentano ai dipendenti/dirigenti della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La Società, inoltre, vieterà atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, istituendo, all'interno del sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Le modalità di comunicazione/segnalazione verso l'ODV, quelle di conservazione dell'informativa ricevuta, nonché le misure volte a garantire la riservatezza del segnalante sono disciplinate in apposita procedura allegata al presente Modello.

L'Organismo potrà richiedere ogni altro flusso informativo (periodico o riferito a una o più operazioni) che sia dallo stesso ritenuto necessario.

L'Organismo di Vigilanza della società potrà chiedere informazioni agli Organismi di Vigilanza delle società controllate (ove presenti), qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività di controllo.

8.6 Regolamento interno dell'Organismo e reporting

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV (quali la calendarizzazione dell'attività, le modalità di svolgimento delle verifiche interne, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV) è rimessa a un apposito "Regolamento" che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvederà a definire e approvare in autonomia, senza che il CdA possa entrare nel merito di detta approvazione.

Tale regolamento dovrà minimalmente prevedere quanto segue:

- al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV si dovrà prevedere che l'OdV debba riunirsi almeno ogni 90 giorni e che delle riunioni debba redigersi apposito verbale;
- l'OdV deve riferire su base periodica, almeno annuale, all'organo amministrativo e al Collegio Sindacale:
 - o con relazioni periodiche sullo stato di attuazione del Modello;
 - o con relazioni dedicate su particolari aspetti ritenuti rilevanti.

9. Diffusione del Modello: comunicazione, informazione e formazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo di Fullsix Spa assicurare, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle future, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

L'adozione del presente Modello sarà comunicata a tutte le risorse presenti in azienda, indicando la possibilità di scaricare una versione elettronica dello stesso sul sito Intranet della Società.

Ai nuovi assunti, invece, sarà consegnato un set informativo, comprendente ad esempio il Codice Etico, il CCNL e il presente Modello, per fornire le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il sistema di informazione e formazione è realizzato dall'AD e dall'ODV avvalendosi principalmente della Funzione Legale e societario.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e il contenuto del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della società.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione, che dovranno illustrare quantomeno gli elementi costitutivi il Modello, le singole fattispecie di reato previste dal Decreto, i comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati, nonché i protocolli e le procedure rilevanti in relazione alle attività svolte in ambito aziendale.

Fullsix promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori, per quanto ciò possa contribuire all'osservanza e all'efficacia del Modello. La diffusione all'esterno sarà effettuata rendendo pubblico, con apposite modalità (sito Internet aziendale, comunicazioni scritte, ecc.) il Codice etico e la Parte Generale del Modello.

10. Sistema sanzionatorio

10.1 Principi generali

L'effettività del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio delle violazioni delle regole di condotta e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta e inosservanza delle disposizioni aziendali è indipendente dal giudizio penale e dal suo esito, in quanto tali normative sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione è commisurata alla gravità dell'infrazione e all'eventuale reiterazione della stessa; della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di un'eventuale sanzione espulsiva.

Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Modello potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui la comprensione delle prescrizioni stabilite dal Modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e), e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001. Il sistema stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società.

Il sistema costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106, c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL applicabile al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "violazione" del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle procedure integranti il medesimo che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure o richiesti dalla legge che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal medesimo Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale

procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure, ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095, c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Associazione (c.d. "Soggetti apicali");
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "Soggetti sottoposti");
- c) a tutti gli altri Destinatari.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità dei pericoli creati;
- d) entità del danno eventualmente creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Avuto riguardo alle funzioni ricoperte e alle qualifiche, i provvedimenti disciplinari sono adottati, nel rispetto dei seguenti criteri:

- la revoca del mandato agli Amministratori è deliberata dal competente Organo Societario, in conformità alle vigenti disposizioni di Legge e dello Statuto Sociale;

- limitatamente ai Dirigenti, i provvedimenti concernenti il richiamo scritto, la multa, il temporaneo allontanamento o la risoluzione del rapporto di lavoro, sono decisi dall'Organo di gestione aziendale.

Come precisato dalle nuove Linee guida 231 di Confindustria (al para. 4):

<<Secondo il consolidato orientamento della Corte costituzionale (sent. n. 220 del 1995), l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

- **proporzione**, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato;
- **contraddittorio**, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato: formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, occorre dargli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

Sebbene questi principi siano enunciati espressamente solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 l. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito **l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale**. È sufficiente, infatti, che si configuri in capo ad un soggetto il potere di incidere negativamente nella sfera giuridica di un altro soggetto responsabile di un comportamento negligente o colpevole.>>

10.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati

Salvo quanto previsto dalla legge, ai lavoratori subordinati si applicano le sanzioni stabilite dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Le sanzioni 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;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nell'illecito;
- delle altre particolari circostanze in cui è stato realizzato l'illecito.

La contestazione delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni rientrano, nei limiti della competenza, nelle attribuzioni dei soggetti ai quali vengono dalla Direzione aziendale conferiti i relativi poteri.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e delle norme del Codice Etico **costituiscono parte essenziale degli obblighi contrattuali dei dipendenti** ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

Pertanto, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità a incidere, in maniera più o meno intensa, sul rapporto fiduciario instaurato con la Società, **costituiscono inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro** e, in altre parole, **illecito disciplinare** che, in conformità alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, nonché dell'art. 7 della Legge 30.05.1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), possono essere sanzionati

con l'interruzione immediata del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogarsi nel caso concreto, sono determinate sulla base del criterio di proporzionalità di cui all'art. 2106 del codice civile e, quindi, valutando:

- l'intenzionalità del comportamento, anche se al solo fine di eludere le prescrizioni del Modello Organizzativo;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- la posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- il comportamento complessivo del lavoratore e l'eventuale reiterazione della condotta da censurare;
- altre particolari circostanze.

Le sanzioni irrogabili ai Lavoratori Dipendenti rientrano tra quelle previste dal menzionato contratto collettivo nazionale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

In caso di comportamenti che risultino qualificabili come illeciti disciplinari, in conformità a quanto sopra precisato, la Società può adottare, in relazione alle specifiche fattispecie, uno o più dei provvedimenti disciplinari previsti dal C.C.N.L. vigente sopra citato.

Con riguardo agli specifici illeciti disciplinari si applicano le seguenti sanzioni:

a) violazioni e illeciti che determinano il rinvio al giudizio penale:

- a.1) revoca immediata del mandato, qualora conferito;
- a.2) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) in attesa dell'esito del giudizio penale;
- a.3) licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro.

b) adozione di comportamenti con elevato profilo di rischio di reato:

- b.1) rimprovero inflitto per iscritto;
- b.2) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione prevista dal C.C.N.L. vigente per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi;
- b.3) sospensione dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci) giorni lavorativi;
- b.4) licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro.

c) adozione di comportamenti con basso profilo di rischio di reato (a titolo esemplificativo: omissione delle comunicazioni e/o delle informazioni prescritte, inosservanza dei doveri di vigilanza e controllo dell'attività dei Sottoposti, violazioni delle modalità operative in genere previste dal Modello):

- c.1) rimprovero verbale;
- c.2) ammonizione scritta;
- c.3) multa fino a 4 ore di paga ed indennità di contingenza;

- c.4) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) per un periodo fino a 10 (dieci) giorni lavorativi;

Gli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 30/05/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), in particolare l'affissione delle norme disciplinari in luogo accessibile a tutti, sono osservati anche in relazione alle regole sopra indicate afferenti, in modo specifico, le violazioni del Modello.

Le violazioni, gli illeciti o le semplici infrazioni riscontrate, nonché i relativi provvedimenti disciplinari che la Società intende adottare, sono comunicati per iscritto al dipendente il quale ha diritto di difendersi comunicando la propria versione dei fatti e, qualora lo ritenga opportuno, di farsi assistere da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto non espressamente sopra previsto, si rinvia alle disposizioni dei rispettivi C.C.N.L..

10.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La violazione, da parte di dirigenti, del Modello, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).

Posto che, diversamente da quanto previsto per gli altri dipendenti, il CCNL applicabile non prevede sanzioni specifiche per i dirigenti, in caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello ovvero di adozione, nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi aziendali sensibili, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure ritenute più idonee, anche in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile. Al riguardo si veda quanto previsto, in generale, per i dipendenti al precedente punto 2.

10.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Consiglieri di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione adotterà i provvedimenti del caso nell'ambito delle proprie attribuzioni.

10.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, viene tempestivamente informato dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti.

10.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello commesse dalle controparti contrattuali destinate a cooperare con la società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti.

Tali violazioni, quindi, potranno costituire causa di risoluzione del rapporto e, in ogni caso, saranno valutate ai fini dell'instaurazione di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

11. I processi sensibili

Fullsix ha condotto un'approfondita analisi, finalizzata all'individuazione dei processi sensibili e delle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto; alla luce di tale attività, è emerso che i reati per i quali sussistono rischi di commissione, tenuto conto delle specificità dell'attività sociale, sono allo stato, i seguenti:

- reati di abuso di mercato;
- reati societari;
- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reati inerenti i sistemi informatici
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reati di criminalità organizzata;
- reati contro l'industria e il commercio;
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- reati transnazionali;
- reati contro la fede pubblica.

Il rischio relativo alle altre fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 appare ragionevolmente trascurabile e, in ogni caso, costituirà oggetto di costante aggiornamento della mappatura delle "attività a rischio".

La graduazione dei rischi relativi alle differenti tipologie di reato si spiega in considerazione delle specificità di FullSix.