

**A) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
(Ex D. Lgs. 231/2001)**

Il presente Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo (di seguito Modello) è redatto ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (ex artt. 24 e 25)¹, come integrato dal D. Lgs. n. 61/2002 (ex art. 3), nell'art. 25-ter² e dalla legge n.123/2007 (ex art. 9), nell'art.25-septies³.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto), recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti, in aggiunta a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Tale sistema deve essere vigilato da un organo di controllo.

Il presente Modello descrive gli strumenti e le precauzioni adottate dalla Fater S.p.A. per prevenire il compimento dei reati indicati dal Decreto da parte di "a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"⁴. Detto Modello sarà inoltre applicato in modo tale da non poter essere eluso, se non fraudolentemente. La vigilanza sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, nonché il suo aggiornamento sono affidati all'apposito organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il sistema di controllo, infatti, è stato concepito in modo da evitare che un qualunque soggetto operante all'interno della Fater S.p.A. possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive predisposte dall'azienda o l'errore (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse. Esso, pertanto, è tale da poter essere aggirato solo con intenzionalità.

¹ Art. 24: Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico; art. 25: Concussione e Corruzione.

² Art. 25-ter: Reati societari

³ Art. 25-septies: Omicidio colposo e lesioni personali colpose

⁴ Art. 5, comma 1: Responsabilità dell'ente

Ai fini della costruzione del Modello, Fater S.p.A. ha operato per fasi successive:

- 1) Individuazione delle aree aziendali a rischio e analisi dei rischi potenziali
- 2) Identificazione, valutazione e adeguamento del sistema di controllo
- 3) Predisposizione di un Codice Etico
- 4) Nomina di un Organismo di Vigilanza
- 5) Predisposizione di un Sistema Sanzionatorio
- 6) Approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione

CAPITOLO 1

Individuazione delle aree aziendali a rischio e analisi dei rischi potenziali

E' stata effettuata un'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area e/o settore di attività è ipotizzabile la realizzazione dei reati oggetto dell'analisi. In questa fase si è operato analizzando tutte le Direzioni organizzative di Fater S.p.A., quali Direzione Sistemi Informativi, Direzione Relazioni Esterne, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Vendite Trade, Direzione Vendite Ospedaliere, Direzione Logistica, Direzione Risorse Umane, Direzione Acquisti, Direzione Operazioni e Direzione Marketing, individuando da un lato l'eventuale esistenza di processi di interfaccia con la Pubblica Amministrazione (elemento indispensabile per la realizzazione dei reati ex artt. 24 e 25) e dall'altro il tipo di poteri/discrezionalità nell'ambito della sfera di attività aziendale.

Tale analisi ha costituito il punto di partenza essenziale e necessario per la costruzione del Modello e ha dato origine ad una mappa di attività svolte da Fater S.p.A. da considerare a rischio reato, ovvero le "attività sensibili".

Si è provveduto ad effettuare una rilevazione dettagliata delle possibili modalità di condotta illecita, con riferimento ai reati oggetto di analisi, rispetto al contesto di relazioni interne ed esterne in cui opera la Fater S.p.A..

Si è operato intervenendo su ognuna delle Direzioni organizzative aziendali ritenute a rischio e individuate nella fase precedente, analizzando le Procedure/prassi operative che regolano lo svolgimento di ciascuna attività e individuando i soggetti ai quali sono attribuite responsabilità o poteri di firma e rappresentanza verso l'esterno.

In particolare, sono state svolte le seguenti attività:

- comprensione e rilevazione delle attività svolte da ciascuna direzione organizzativa aziendale, mediante interviste al personale di Fater S.p.A. (Direttori di funzione e, ove ritenuto opportuno, riporti funzionali di secondo e/o terzo livello);
- individuazione, nell'ambito delle attività svolte dalle Direzioni organizzative, di quelle "sensibili" ai sensi del D. Lgs. N. 231/01 (ex artt. 24 e 25);
- per ciascuna attività identificata come "sensibile", analisi del profilo

di rischio mediante identificazione di: potenziali reati associabili, possibili finalità di realizzazione della condotta illecita, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni a Fater S.p.A.

L'esame ha evidenziato che le aree potenzialmente interessate dalle ipotesi di reato ex D. Lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25) sono le seguenti:

- Direzione Amministrazione e Finanza
- Direzione Vendite Ospedaliere
- Direzione Relazioni Esterne
- Direzione Organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Operazioni

Inoltre, a completamento delle analisi, sono state rilevate, per ciascuna area a rischio, osservazioni aggiuntive sulle attività "sensibili" con riferimento a:

- identificazione dei soggetti terzi dei quali Fater S.p.A. si avvale nell'esercizio dell'attività identificata (quali, a titolo esemplificativo, consulenti, collaboratori, fornitori di servizi), al fine di individuare eventuali estensioni di realizzazione di reati in concorso con soggetti terzi;
- identificazione delle altre funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento dell'"attività sensibile", al fine di comprendere le interrelazioni fra le funzioni nello svolgimento delle attività sensibili e la conseguente possibilità di realizzazione in concorso.

Inoltre, con riferimento ai reati previsti dall'art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) è stata effettuata un'analisi relativa ai processi di prevenzione e di controllo esistenti, che sono risultati completi e adeguati. Ciò porta a considerare molto basso il rischio di incorrere nella commissione degli illeciti indicati dal decreto.

CAPITOLO 2

Identificazione, valutazione e adeguamento del sistema di controllo

Il sistema dei controlli deve essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un livello accettabile, dove la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente.

Nell'attuale organizzazione Fater S.p.A., il Consiglio di Amministrazione è l'unico organo cui è affidato il potere di deliberare quali siano i soggetti cui attribuire il potere di rappresentare la Fater S.p.A. nei confronti dei terzi, i limiti nei quali questi ne possono utilizzare le risorse economiche e le persone che svolgono le funzioni di supporto alle decisioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Comitato Esecutivo attribuendo ad

esso gli opportuni poteri di ordinaria gestione.

Tali Organi intervengono in tutti i processi decisionali stabilendo per ognuno di essi le linee di dipendenza gerarchica, le modalità di distribuzione dei compiti, le misure da adottare, i principi di controllo e i soggetti in capo ai quali attribuire la responsabilità per la mancata o erronea osservanza degli stessi.

Al fine di adeguare il sistema interno con quello richiesto dal Decreto, la Fater S.p.A. ha definito, in modo da programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire, specifici protocolli, quali:

- sistema di procedure integrato;
- predisposizione di un Codice Etico;
- predisposizione di meccanismi di comunicazione e formazione mirata , rivolti a tutto il personale;
- identificazione di un Organismo di Vigilanza;
- predisposizione di un sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.

Inoltre, è stato rilevato il sistema di controllo esistente a presidio delle attività a rischio e, laddove ciò si è rivelato necessario, si è proceduto al suo adeguamento.

CAPITOLO 3 **Codice Etico**

Allo scopo di garantire la correttezza dei comportamenti dei propri dipendenti, la Fater S.p.A. ha stabilito una serie di *principi generali* ed ha elaborato una serie di *direttive operative* che guidino gli stessi nello svolgimento del loro lavoro.

Tali principi e direttive sono contenute nel seguente

CODICE ETICO

1. SCOPO

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza un insieme di principi generali e direttive la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Fater S.p.A., assicurando massima correttezza, integrità morale e rispetto delle leggi, in piena sintonia con i Valori aziendali.

A tali principi si ispirano le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni alla Fater S.p.A.

Fater S.p.A. assicurerà un programma di informazione e sensibilizzazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione della stessa ai soggetti cui si riferisce, in modo che gli Amministratori, i Dipendenti e tutti coloro che operano per Fater S.p.A. svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi contenuti in tale Codice.

Il presente Codice Etico è affidato a ciascun Direttore di funzione affinché lo faccia conoscere e osservare ai soggetti sotto la sua responsabilità.

Ciò nondimeno, ognuno dei suddetti soggetti è tenuto a conoscerne il contenuto ed è considerato personalmente responsabile del proprio operato.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Fater S.p.A. (di seguito "Dipendenti") e per tutti coloro che operano per Fater S.p.A., quale che sia la natura del rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (es.: collaboratori esterni, fornitori, lavoratori con contratto di somministrazione o lavoratori in affitto etc.).

In particolare, per quest'ultima categoria di soggetti "Terzi", la Fater S.p.A. ha stabilito le seguenti direttive:

- Tutti i soggetti legati a Fater S.p.A. da rapporti di natura contrattuale devono conoscere i principi a cui si ispira il Codice Etico della Fater S.p.A. e sono tenuti a rispettarli ed attuarli.
- Tutti i contratti stipulati dalla Fater S.p.A. con i Terzi devono contemplare clausole risolutive che impongano il rispetto da parte dei contraenti dei principi cui si ispira il Codice Etico della Fater S.p.A. e che stabiliscano l'immediata risoluzione del contratto in caso di violazione di tale obbligo.
- Nessun Soggetto esterno all'organizzazione Fater S.p.A. può compiere atti o azioni che impegnino la Fater S.p.A. nei confronti di Terzi, salvo che tale potere sia stato ad esso attribuito con procura speciale conferita dal Consiglio di Amministrazione o dai responsabili delle aree aziendali, debitamente muniti di apposita procura, per conto o nell'interesse dei quali quegli atti devono essere compiuti; questi ultimi, di conseguenza, saranno considerati responsabili dell'attività compiuta dal Soggetto esterno cui hanno conferito potere.
- Il Codice Etico è portato a conoscenza dei Terzi che ricevono incarichi da Fater S.p.A. o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

I Dipendenti e i soggetti Terzi di cui sopra, sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".

3. RISPETTO DI LEGGI E DIRETTIVE DI COMPORTAMENTO SUL LAVORO

DOVERI DEL DIPENDENTE

Tutti i Dipendenti della Fater S.p.A., nello svolgimento delle loro funzioni, sono tenuti a rispettare le Leggi vigenti, le procedure di comportamento e di lavoro aziendali definite, nonché le istruzioni impartite dal datore di lavoro, eventualmente per il tramite dei diretti superiori.

VIOLAZIONI DI LEGGI, NORME E PROCEDURE

Tutti i dipendenti che violino le disposizioni di legge, le procedure aziendali o le istruzioni impartite dal datore di lavoro, sono passibili, oltre che delle eventuali conseguenze di Legge, anche dei provvedimenti disciplinari previsti dai contratti collettivi applicabili, ivi compreso il licenziamento.

Ogni Dipendente ha il dovere di proteggere la reputazione e l'integrità della Fater S.p.A.

Se un Dipendente ha motivo di ritenere che qualunque attività lavorativa venga espletata in modo contrario alla legge, ai Valori, ai principi o alle direttive della Fater S.p.A., deve informarne il superiore diretto o il proprio Direttore di area o la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione. In modo particolare, per i Soggetti contrattualmente inquadrati come Dirigenti, la segnalazione può essere prodotta direttamente alla Direzione Generale.

COMPORAMENTO ETICO

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere le Leggi e le direttive che riferiscono allo svolgimento delle proprie attività.

Ove non esistano chiari riferimenti in tal senso, tutti hanno il dovere di agire con onestà e nel pieno rispetto del Valore dell'Integrità, evitando di intraprendere qualsiasi azione per la quale si possa arrecare un danno indiretto o diretto all'immagine di Fater S.p.A. di fronte all'opinione pubblica.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di Fater S.p.A., senza lasciarsi influenzare da considerazioni personali o familiari che possano influire, consapevolmente o inconsapevolmente, sulla loro valutazione circa i reali interessi della Fater S.p.A.

Un conflitto di interessi può verificarsi ove un Destinatario abbia un interesse personale, familiare, finanziario o di altra natura in altre organizzazioni che

potrebbero beneficiare (a) di decisioni prese dal Destinatario nello svolgimento delle sue funzioni o (b) del fatto che il Destinatario è a conoscenza delle attività o dei programmi futuri della Fater S.p.A.

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Fater S.p.A. (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da Fater S.p.A.

Qui di seguito sono segnalati, a titolo esemplificativo e non necessariamente esaustivo, i casi più frequenti di possibile conflitto di interessi per i Dipendenti:

INVESTIMENTI

Come regola generale, nessun Dipendente Fater S.p.A. o un suo familiare dovrebbe possedere partecipazioni azionarie o percepire redditi da investimenti di capitale in aziende concorrenti o in aziende fornitrici o clienti con le quali ha rapporti nello svolgimento del suo lavoro.

Un investimento di limitate dimensioni in aziende concorrenti, fornitrici, o clienti della Fater S.p.A. quotate in borsa, o una piccola quota di proprietà mediante fondo di investimento o deposito fiduciario, non rappresentano un conflitto di interessi, a condizione che ciò non influisca sull'impegno del Dipendente a favore della Fater S.p.A.

Un Dipendente coinvolto, direttamente o indirettamente, nell'acquisto di beni o servizi per la Fater S.p.A. non può avere interessi nelle società che forniscono tali beni o servizi.

ATTIVITA' LAVORATIVA

Si configura un conflitto di interessi qualora un Dipendente della Fater S.p.A. abbia interessi economici in concorrenza con la stessa che distolgano le sue energie e la sua professionalità dai doveri e dalle responsabilità nei confronti dell'azienda o che in qualche modo siano per essa pregiudizievoli.

ASSUNZIONE / ATTIVITA' LAVORATIVA DEI FAMILIARI

Si configura un conflitto di interessi nel caso in cui un Dipendente della Fater S.p.A., avendo il coniuge o uno stretto familiare alle dipendenze della stessa, sia nella posizione di influenzare decisioni di lavoro (incarichi, aumenti di stipendio, ecc...) che riguardino il familiare.

Del pari, si configura un conflitto di interessi quando un Dipendente della Fater S.p.A., avendo un familiare titolare/Dipendente di un'azienda cliente, fornitrice

o concorrente di Fater S.p.A., partecipi anche indirettamente (mettendo a disposizione documenti o materiali confidenziali della Fater S.p.A.) a decisioni che riguardano i rapporti tra la Fater S.p.A. e tale azienda o metta a disposizione del familiare documenti e materiali riservati.

FORNITURA DI BENI E/O SERVIZI ALLA Fater S.p.A.

Si configura un conflitto di interessi quando un Dipendente Fater S.p.A. o un suo familiare procuri beni o servizi alla Fater S.p.A. in qualità di fornitore.

Si configura, inoltre, un conflitto di interessi se un Dipendente della Fater S.p.A. o un membro della sua famiglia ha un interesse economico in un'azienda fornitrice della stessa.

Questo anche se il Dipendente non ha rapporti diretti di lavoro con il fornitore ma può, tuttavia, influenzare le attività della Fater S.p.A.

5. INFORMAZIONI RISERVATE / DI PROPRIETA' ESCLUSIVA DELLA SOCIETA'

Nel corso del suo rapporto con la Fater S.p.A. , ciascun Destinatario gestisce materiali ed informazioni riservate, molte delle quali costituiscono veri e propri segreti industriali.

La loro protezione, pertanto, è vitale per il futuro successo e per la futura stabilità della Fater S.p.A. e dei suoi Dipendenti e chiunque lavori per la Fater S.p.A. assume concretamente l'impegno morale e legale di non divulgare tali informazioni.

Nel caso del Dipendente, tale impegno vale anche nel caso in cui questi decidesse di lasciare la Fater S.p.A.

Le normative vigenti, infatti, riconoscono al datore di lavoro il diritto di proprietà su queste informazioni sanzionandone la diffusione.

Analogamente, se un Dipendente ha lavorato presso un'altra organizzazione, è tenuto a non divulgare informazioni riservate appartenenti al precedente datore di lavoro.

Per ulteriori e più dettagliate indicazioni comportamentali, si rinvia il Dipendente alle specifiche procedure aziendali, già pubblicate e disponibili presso le singole Direzioni:

- Politica aziendale e norme comportamentali di sicurezza preventiva e protezione delle informazioni e dei documenti aziendali;
- Politica aziendale e norme comportamentali per gli accessi a sistemi pubblici di comunicazione elettronica (Internet).

6. ACQUISIZIONE DELLE INFORMAZIONI SULLA CONCORRENZA

La Fater S.p.A., in linea con i valori propri e dei Gruppi Industriali cui appartiene, ritiene che le attività di raccolta ed analisi delle informazioni relative alla Concorrenza, debbano svolgersi nel rispetto dei dettami di legge e della massima correttezza.

Per ulteriori e più dettagliate indicazioni comportamentali, si rinvia il Dipendente alla specifica procedura, già pubblicata e disponibile presso le Direzioni aziendali :

- Politica aziendale e norme comportamentali per la acquisizione delle informazioni sulla Concorrenza.

7. COMPORTAMENTO PERSONALE SUL POSTO DI LAVORO

Obiettivo della Fater S.p.A. è garantire un ambiente di lavoro che sia sicuro, sano e produttivo.

Ogni Dipendente è personalmente responsabile verso i colleghi e la Fater S.p.A. ed è tenuto a contribuire affinché non si verifichino situazioni che possano deteriorare la qualità di tale ambiente.

La Fater S.p.A. si impegna ad osservare tutte le leggi e le normative che riferiscono alla parità nel diritto al lavoro ad ogni livello della organizzazione ed alla non discriminazione, sostenendo e incoraggiando con tutti i mezzi possibili le iniziative rivolte a conseguire tale obiettivo.

In base ai principi della Fater S.p.A., le persone riceveranno opportunità d'impiego sulla base dei loro meriti ed in funzione dei requisiti richiesti dal lavoro.

La Fater S.p.A. si aspetta che ciascun Destinatario rispetti tali principi.

NORME SULLE MOLESTIE

La Fater S.p.A. è impegnata a fornire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità di origine, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

Non sono pertanto tollerate le azioni volte ad arrecare molestia ad un Dipendente della Fater S.p.A., siano esse effettuate da un altro Dipendente, da un cliente o da un fornitore.

Se un Dipendente ritiene di subire o di aver subito qualche forma di molestia può parlarne, a sua scelta, o con un diretto superiore o con un responsabile della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione.

La Fater S.p.A. avvierà immediatamente indagini accurate, adotterà i provvedimenti necessari e proteggerà il Dipendente da eventuali tentativi di ritorsione o da altre conseguenze negative per aver riferito la cosa in buona fede.

Il rispetto delle norme sulla molestia fa parte delle condizioni permanenti di

impiego nella Fater S.p.A.

In caso di inosservanza delle presenti disposizioni, verranno presi i provvedimenti necessari.

COMPORAMENTI ILLEGALI/ABUSI SUL LUOGO DI LAVORO

Ogni Dipendente è tenuto a far presente situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro, quali minacce o aggressioni nei confronti dei Dipendenti o delle proprietà dell'azienda, o comunque presunta violazione di norme, leggi, direttive e procedure.

I superiori devono prestare attenzione e ascolto ai fatti riferiti o alle preoccupazioni dei Dipendenti in merito a possibili reati e devono prendere le precauzioni necessarie per eliminare o minimizzare i rischi, mantenendo in ogni caso la propria professionalità ed il massimo rispetto per gli individui, nonché evitando situazioni che possano peggiorare la situazione piuttosto che risolverla.

Inoltre, ogni qual volta si verificano situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro, devono essere avvertiti immediatamente il Reparto Sicurezza di sede e la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione affinché questi casi vengano gestiti nella maniera più efficace possibile.

Chiunque minacci di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento del proprio lavoro, verrà assoggettato alle procedure disciplinari previste dai contratti collettivi applicabili, oltre ad eventuali azioni legali.

8. RELAZIONI D'AFFARI

Nello svolgimento delle relazioni d'affari, Fater S.p.A. si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

INVITI / REGALI

Il Destinatario non deve mai fornire né accettare viaggi, vacanze, oggetti e altri vantaggi personali che in qualche modo si colleghino alla sua attività per Fater S.p.A.; infatti questo comportamento potrebbe ingenerare il convincimento di una qualche forma di obbligazione assunta a nome e per conto della Fater S.p.A., o comunque porrebbe il Destinatario in una situazione di potenziale conflitto di interessi.

Naturalmente non si configura la fattispecie in questione, qualora ci si trovi di fronte ad effetti di valore modico (es.: penne, calendari) o ci si riferisca a pasti scambievolmente offerti e ricevuti in occasione di visite di lavoro.

9. SICUREZZA, SALUTE ED AMBIENTE

La Fater S.p.A., sensibile alla salvaguardia della salute dei propri Dipendenti ed alla tutela dell'ambiente, ha scelto di certificare le attività pertinenti questi

ambiti, in accordo con le vigenti normative di settore.

La Fater S.p.A. :

- Si impegna a porre in essere attività sicure al fine di proteggere la salute dei propri Dipendenti e delle comunità che circondano le proprie sedi, a fornire prodotti di qualità e valore superiori per migliorare la vita dei consumatori e la qualità ambientale dei suoi prodotti e delle attività necessarie per realizzarli.
- Garantisce che la sua Politica della Sicurezza, Salute e Ambiente, non verrà messa in discussione dalle strategie operative.
- Riesamina periodicamente le prestazioni e l'efficienza dei suoi sistemi, per raggiungere gli obiettivi di Sicurezza, Salute e Ambiente.
- Informa sistematicamente i propri Dipendenti sulla propria politica di Sicurezza, Salute e Ambiente, fornendo specifica formazione.
- Richiede a ciascun Dipendente di comprendere e mantenere nel lavoro quotidiano un modo di operare sicuro, rispettoso dell'ambiente e della salute propria e di altri.

La Fater S.p.A. ha introdotto dei Sistemi per la gestione della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente, che hanno come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni ed a tal fine ha:

- Formalizzato ed emanato una politica per la gestione della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente.
- Identificato i rischi per la sicurezza, e gli aspetti ambientali significativi e non, connessi alle sue attività, prodotti e servizi, per determinarne l'impatto sulla salute delle persone e sull'ambiente.
- Identificato le prescrizioni legali ed i regolamenti pertinenti.
- Identificato le priorità e fissati gli obiettivi.
- Creato una struttura in Sede, all'interno dell'organizzazione, adeguata per realizzare la politica e raggiungere gli obiettivi fissati. Tale struttura assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione gestione e controllo del rischio
- Implementato le attività di pianificazione, attuazione, controllo, azione (audit/riesame), per accertarsi che la politica della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente venga soddisfatta e che i sistemi di gestione rimangano adeguati.
- Realizzato le condizioni per essere in grado di adattarsi ai cambiamenti che le circostanze pongano in essere.

Con riguardo alle tematiche di Ambiente, Sicurezza e Igiene, si fa riferimento e si rinvia il Dipendente alle procedure aziendali vigenti e disponibili all'interno dei singoli reparti produttivi dello Stabilimento, nonché alle procedure di "Apertura e smistamento della corrispondenza" ed alla "Procedura d'Emergenza – sede Centrale", disponibili presso le singole Direzioni aziendali, che tutti i Dipendenti sono tenuti a conoscere ed osservare, per quanto di

propria pertinenza.

10. SICUREZZA DEL PRODOTTO

La Fater S.p.A. osserva tutte le leggi e le norme applicabili con riferimento ai suoi prodotti e alle attività inerenti la lavorazione, la manipolazione, lo stoccaggio e la spedizione dei prodotti medesimi.

Violazioni della legge comportano sanzioni per le persone e per l'azienda e possono esporre la Fater S.p.A. al rischio di responsabilità per danni verso terzi. E' responsabilità di Fater S.p.A. formare i propri Dipendenti, i quali sono, a loro volta, tenuti ad osservare le leggi e le procedure interne che regolano le attività in cui sono coinvolti, avvalendosi di tutte le risorse disponibili in azienda.

Di seguito sono riportati i principi sulla conduzione dei programmi di sicurezza del prodotto:

- I prodotti della Fater S.p.A. devono essere innocui per gli esseri umani e per l'ambiente nelle condizioni d'uso per cui sono stati formulati e in quelle ragionevolmente prevedibili.
- Il programma di assicurazione qualità della Fater S.p.A. deve fornire una concreta garanzia circa il fatto che solo le formulazioni che sono state stabilite come "sicure" siano introdotte in commercio.
- La Fater S.p.A. si impegna a rispettare tutte le norme di legge che riferiscono allo sviluppo e all'etichettatura del prodotto.

Con riguardo alle tematiche di Sicurezza del Prodotto, si fa riferimento e si rinvia il Dipendente alle procedure aziendali vigenti e distribuite all'interno dei singoli reparti produttivi dello Stabilimento.

11. CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

La Fater S.p.A., in coerenza con la propria Mission, si impegna a fornire prodotti di superiore qualità e valore che meglio soddisfino le necessità dei consumatori.

RAPPORTI CON I CLIENTI

Il successo della Fater S.p.A. dipende dai proficui rapporti che vengono stabiliti con i clienti.

La Fater S.p.A. è consapevole che i suoi clienti hanno esigenze e aspettative proprie che rappresentano opportunità uniche per il successo di entrambi e basa i rapporti con tutti i clienti sui valori fondamentali dell'integrità, dell'onestà, della correttezza, del rispetto e della fiducia reciproci e della non discriminazione.

LO STATO COME CLIENTE

I prodotti della Fater S.p.A. sono spesso acquistati da enti pubblici per il consumo o la rivendita presso utenti di servizi pubblici (per es. ASL, Comuni, etc.).

Nella gestione di tali rapporti, la Fater S.p.A. si attiene strettamente a quanto previsto dalle Leggi e dai regolamenti sull'acquisto di beni e servizi da parte di enti pubblici.

I Destinatari addetti alle forniture verso enti pubblici sono tenuti a conoscere bene le regole e le norme che regolano questi rapporti e che spesso vanno oltre la mera attività di vendita del prodotto.

Il personale addetto alla negoziazione e alla gestione dei contratti con gli enti pubblici deve accertarsi che tutte le dichiarazioni e le spiegazioni rese alle Autorità competenti siano corrette e veritiere, comprese quelle relative ai costi e ai dati finanziari.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Fater S.p.A. basa i suoi rapporti con i fornitori sui valori fondamentali dell'integrità, dell'onestà, della correttezza, del rispetto reciproco e della non discriminazione.

La Fater S.p.A. incoraggia una continua ed ampia collaborazione con i fornitori con l'obiettivo di costruire rapporti solidi e duraturi, senza sminuire l'importanza di un sano scenario competitivo, che è comunque essenziale per il buon andamento del business.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

L'Azienda, nei rapporti con i propri fornitori, osserva i seguenti principi chiave:

- L'acquisto di materiali e servizi si fonda, su base esclusivamente meritocratica, sull'effettivo valore del bene/servizio offerto dai fornitori in competizione.
- L'Azienda non pratica né approva alcuna forma di "reciprocità" con i fornitori: i materiali/servizi che Fater S.p.A. ricerca vengono prescelti ed acquistati solo sulla base del loro valore, così come i prodotti di Fater S.p.A. sono venduti solo grazie al loro valore.
- Tutte le trattative con un fornitore, reale o potenziale, devono essere ristrette esclusivamente ai beni e servizi offerti dal fornitore o ricercati presso il medesimo, senza alcun riferimento alle attività attuali o potenziali con altri fornitori.
- I Dipendenti che assumono decisioni in merito agli acquisti di beni e servizi non devono subire alcuna forma di pressione da parte di fornitori, reali o potenziali, per la donazione di materiali, prodotti o danaro in favore di associazioni di carità/solidarietà o simili.

Tutti i Dipendenti che hanno rapporti, frequenti od occasionali, con fornitori o potenziali fornitori, dovranno fare riferimento alle direttive della Fater S.p.A. sul Conflitto di Interessi e sulle Relazioni d’Affari.

12. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

I rapporti di Fater S.p.A. nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali (“Istituzioni”), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, Dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale (“Pubblici Funzionari”) sono intrattenuti da ciascun Amministratore e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l’incarico o, se del caso, dai soggetti Terzi di cui al paragrafo 2 del presente Codice, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

Fater S.p.A., qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice.

13. PUBBLICITA’ E PROMOZIONE DEI PRODOTTI AZIENDALI

La Fater S.p.A. realizza pubblicità e attività promozionali che devono essere non solo efficaci con i consumatori, ma veritiere, di buon gusto ed in sintonia con tutte le normative vigenti.

Questo principio costituisce un punto cardine della nostra dedizione al Consumatore ed è essenziale per guadagnare e mantenere la sua fedeltà ai nostri marchi e prodotti.

Il valore dell’Integrità è fondamentale e non deve mai essere compromesso; pertanto, senza alcun riguardo ad eventuali benefici e guadagni di breve periodo, l’Azienda non ammette e non giustifica nessuna forma di pubblicità ingannevole e neppure attività promozionali che siano legalmente o eticamente discutibili, riservando particolare tutela ai minori, in qualunque modo coinvolti nei messaggi pubblicitari.

Dichiarazioni circa i prodotti aziendali o della concorrenza devono essere sempre avvalorati da test di prodotto obiettivi, basati su solidi principi statistici e scientifici.

Anche i consumatori, qualora operino come testimonial di prodotti aziendali, devono restare in questi ambiti.

Le dichiarazioni aziendali in oggetto, vanno sempre verificate preventivamente sotto il profilo legale e dall’Ufficio che cura le Pubbliche Relazioni.

Per le attività promozionali, quali ad esempio sconti o concorsi a premi, è necessario consultare preventivamente e congiuntamente gli enti aziendali preposti (come definiti dalle specifiche procedure interne).

14. ACCURATEZZA DEI DOCUMENTI UFFICIALI

Tutti i documenti ufficiali relativi alla gestione della Fater S.p.A. devono essere accurati, veritieri, completi e conformi alle normative vigenti senza alcuna eccezione.

Una informazione completa e una valutazione etica sono necessari per la accuratezza di ogni documento.

I Destinatari addetti alla preparazione, valutazione, e aggiornamento dei documenti aventi carattere di ufficialità per Fater S.p.A. devono tener presente che la Fater S.p.A. considera di massima importanza l'accuratezza di tali documenti.

Inoltre, tutti devono tener presente che la Fater S.p.A. non ha, né autorizza, alcun "fondo irregolare" per nessuna ragione.

Ciò significa che, senza eccezione, tutti i fondi della Fater S.p.A. devono essere registrati nei documenti ufficiali della Fater S.p.A. e che l'identificazione di ogni entrata e uscita sarà accurata e completa.

La Fater S.p.A., inoltre, non ammette pagamenti dissimulati attraverso Terzi, quali ad esempio agenti o consulenti.

Devono essere osservate le leggi attinenti alla tenuta accurata e completa dei libri contabili, dei registri della Fater S.p.A., redazione di bilanci e di ogni comunicazione sociale.

La Fater S.p.A. si aspetta che, nella tenuta dei documenti, vi sia un comportamento assolutamente onesto, obiettivo e corretto.

Allo stesso tempo, poiché la correttezza esclude la partecipazione cosciente a qualsiasi attività illegale o contraria all'etica, nessuno sarà mai giustificato per la tenuta di documenti della Fater S.p.A. deliberatamente falsi o artefatti.

15. POLICY DEI CONTROLLI INTERNI

I controlli interni possono riguardare sistemi e processi di lavoro che legano policies, autorizzazioni e procedure con appropriati sistemi amministrativi e gestionali di controllo e reporting, atti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività di business.

Il mantenimento di validi ed efficaci controlli interni è, primariamente, una responsabilità dei singoli reparti.

Tutti i Responsabili devono assicurare che ci siano policy e procedure nel loro ambito di attività e che queste siano comprese e seguite, in particolare assicurando che:

- Tutte le transazioni siano autorizzate e registrate, in sintonia con politiche e procedure aziendali.

- Gli assets aziendali siano adeguatamente salvaguardati.
- Il reporting finanziario e gestionale sia affidabile ed accurato, e rispecchi fedelmente le attività di business effettive.
- Tutte le attività aziendali siano conformi alle normative vigenti e alle procedure aziendali.
- Le attività di business siano efficaci ed efficienti.
- I neo inseriti ricevano adeguata formazione, per la comprensione dei sistemi di controllo.

Ad ogni Dipendente è richiesto di cooperare pienamente con gli organi di Internal Audit aziendali, e con eventuali auditors esterni, fornendo ampie e complete informazioni.

16. RACCOMANDAZIONI CIRCA LA STESURA DI DOCUMENTI

Qualunque documento che coinvolga Fater S.p.A. , anche se prodotto ad esclusivo uso interno, potrebbe essere utilizzato per motivi legali.

Di conseguenza, la sua redazione deve seguire principi di eticità e basarsi su dati di fatto che non possano essere fraintesi, in modo tale che, nel caso in cui questa documentazione diventasse di pubblico dominio, non ne possano derivare conseguenze negative, ancorché per la sola immagine dell'Azienda.

17. INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai soggetti Terzi aventi relazioni d'affari con l'impresa.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

18. NOTE CONCLUSIVE

E' ovviamente impossibile, in un documento di questo tipo, predeterminare ogni possibile situazione avente risvolti legali e/o morali, nella quale un Dipendente o un Terzo si possano venire a trovare.

Nel caso in cui né questo Codice Etico né altre procedure più dettagliate esistenti in azienda fossero sufficienti a coprire una particolare situazione, il Destinatario dovrà consultare il proprio superiore o il proprio referente all'interno di Fater S.p.A., in modo che venga fatto "ciò che è giusto".

Nell'adottare e pubblicare in via ufficiale questo Codice Etico, la Fater S.p.A. dichiara esplicitamente che:

-In alcuni casi, principi e direttive contenute nel presente Codice Etico, sono più restrittivi delle disposizioni legali e delle pratiche in uso nell'industria.

-Il contenuto del Codice Etico non può essere considerato o applicato come una vincolante interpretazione o definizione della legge o degli usi dell'industria.

-Lo stesso contenuto non intende sostituire guide e procedure di lavoro di area, ove queste non siano con esso in contrasto.

-Il Codice Etico non intende costituire diritti a favore dei Destinatari.

-Atti illegali di un Dipendente, di un Procuratore Fater S.p.A. o di un Terzo, vanno al di là delle responsabilità professionali dello stesso e non si possono considerare in alcun modo azioni di Fater S.p.A. o per conto di Fater S.p.A.

CAPITOLO 4

Organismo di Vigilanza

Al fine di operare ai sensi dell'art. 6 del Decreto, la Fater S.p.A. ha costituito un Organismo di Vigilanza appositamente delegato a vigilare sull'osservanza, sul funzionamento ed adeguamento continuo del Modello.

1) Funzioni

In modo particolare, l'Organismo ha il compito di operare assolvendo il disposto dell'articolo 6 e 7 del Decreto, in termini di:

- vigilanza sulla effettività del Modello, verificandone la coerenza con comportamenti concreti;
- disamina sulla adeguatezza di quanto previsto nel Modello e la reale capacità di prevenire comportamenti non voluti;
- controllo sul mantenimento nel tempo di requisiti di funzionalità del Modello;
- analisi ed eventuale aggiornamento del Modello; proposta, nel momento in cui necessitino correzione e/o adeguamenti, di misure di aggiornamento; successiva verifica dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. In questa delicata fase, l'Organismo dialoga con le funzioni aziendali capaci di dare piena attuazione alle proposte presentate (Direzioni di funzione o, in casi di particolare evidenza, direttamente con

il Consiglio di Amministrazione).

2) Requisiti

L' Organismo per lo svolgimento delle sue funzioni ha:

- autonomia ed indipendenza, essendo inserito in una posizione di staff, prevedendo un riporto direttamente al Vertice operativo dell'organizzazione aziendale (Consiglio di Amministrazione). Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire eventuali anomalie riscontrate, in caso di inattività del Consiglio di Amministrazione, direttamente al Collegio Sindacale affinché siano adottati i provvedimenti necessari.
- professionalità specifica in termini di know-how tecnici, funzionali allo svolgimento di attività ispettiva, ma anche consulenziale (conoscenza dei processi aziendali, delle tecniche di ispezione e controllo su campionamento statistico, metodologie di individuazione di frodi);
- capacità e continuità di azione, garantita anche dal supporto di una struttura interna dedicata all'analisi, vigilanza, adeguamento e controllo del Modello.

3) Responsabilità dell'Organismo

In caso di commissione di illeciti da parte della Fater S.p.A. a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello, può insorgere una responsabilità penale in capo all'Organismo⁵.

Pertanto, l'Organismo potrebbe risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dalla Fater S.p.A. sebbene l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita.

4) Obblighi informativi verso l'Organismo

Al fine di coadiuvare l'Organismo nella sua attività di vigilanza l'art. 6, lettera d), del Decreto, impone alle funzioni aziendali l'obbligo di informazione.

Il disposto non va oltre, ma è da ritenere che detto obbligo sia indirizzato a tutte le funzioni (ed in modo particolare a quelle più a rischio), in relazione a risultanze periodiche di attività di controllo dalle stesse poste in essere, tipo: report riepilogativi sull'attività svolta, indici consuntivi, possibili anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Oltre alle suddette segnalazioni, devono essere obbligatoriamente trasmesse al Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso

⁵ La fonte di detta responsabilità è individuabile nell'art. 40, comma 2, del Codice penale e, dunque, nel principio in base al quale *“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”*.

- di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- Al pari al Comitato di Vigilanza devono essere comunicate tutte le informazioni pertinenti la politica aziendale per la sicurezza e la salute sul lavoro. A tal fine è previsto un processo di comunicazione e collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e il management responsabile dei sistemi di sicurezza (Dirigente, RSPP).

Tutto il sistema informativo indirizzato all'Organismo deve comunque risultare idoneo a coadiuvarlo e rendere più efficienti ed efficaci le attività di pianificazione, controllo e consulenza. Non incombe alcun obbligo di intervento ogni qualvolta vi sia una segnalazione, rimanendo a sua discrezione l'iniziativa di attivarsi.

5) Composizione dell'Organismo di Vigilanza, durata e condizioni di rinnovo

L'Organismo di Vigilanza di FATER S.p.A. è composto da 2 (due) o più membri effettivi, chiamati a controllare che all'interno della azienda siano rispettate le procedure e le misure di prevenzione predisposte per evitare la commissione di reati, e 2 (due) o più membri supplenti.

Sia i membri effettivi che quelli supplenti vengono scelti tra persone che fanno parte del Consiglio di Amministrazione di FATER S.p.A. o che operano all'interno dei Gruppi di riferimento; i suddetti membri possono essere scelti anche nell'ambito esterno alla società e/o ai Gruppi di riferimento e restano in carica fino alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio in corso.

I membri supplenti sostituiranno temporaneamente un membro effettivo nell'adottare la decisione in merito alla quale sia ipotizzabile un conflitto di interesse di detto membro effettivo, come – a mero titolo di esempio - nel caso di presunta o possibile violazione delle Procedure di cui al modello da parte del membro effettivo stesso o di suoi subordinati.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà con sollecitudine alla sua/loro sostituzione.

6) Frequenza e modalità dei controlli del Comitato di Vigilanza

Tutte le attività e tutti i processi svolti all'interno della Fater S.p.A. che si relazionano con la pubblica amministrazione e con l'esterno in generale, nonché quelli che riguardano le disposizioni penali in materia di Fater S.p.A. e di consorzi di cui al Titolo XI del Libro V del Codice Civile e, pertanto, soggetti a rischio di reato, sono sottoposti al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, inoltre, ogni sei mesi redige una relazione - da trascrivere in un apposito libro - che, per ogni area aziendale, confermi che le Procedure siano state adottate e/o descriva le criticità eventualmente riscontrate.

L'Organismo si riunisce su convocazione di uno dei due componenti almeno ogni sei mesi in via ordinaria e, in via straordinaria, ogni qual volta se ne presenti la necessità.

In definitiva, all'Organismo di Vigilanza sono devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento.

CAPITOLO 5

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Fater.SpA S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

5.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Per lavoratori dipendenti si intendono i dipendenti a tempo indeterminato, i dipendenti a tempo determinato, gli stagisti.

Ogni comportamento non in linea con il codice etico e/o illegale sarà valutato dalla Società e potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, fino al licenziamento, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Le sanzioni possono essere proposte dall'Organismo di Vigilanza al CDA o alla Direzione del personale, rimanendo in ogni caso delegato alla Direzione del personale il compito di procedere all'applicazione della sanzione. Sono previsti i seguenti livelli di sanzione, commisurati alla gravità della violazione commessa e ai soggetti che la pongono in essere:

A. Richiamo scritto o sospensione, quando, pur non essendo integrata un'ipotesi di reato tra quelle previste dal D.lgs 231/2001, come modificato dal D.Lgs n. 61/2002 e seguenti, è stata violata una delle Direttive o Procedure previste nel presente modello.

B. Risoluzione del rapporto di lavoro del soggetto che ha violato la procedura quando la violazione delle Direttive o Procedure previste nel presente modello comporta la commissione di uno dei reati indicati dal Decreto.

C Richiamo scritto al diretto superiore o al responsabile della funzione per "culpa in vigilando" nell'ipotesi di cui al punto A.

D. Sospensione del diretto superiore o del responsabile della funzione per "culpa in vigilando" nell'ipotesi di cui al punto B.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Documento o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, tenuto conto della gravità della violazione, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato.

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere delle condotte derivanti dai comportamenti indicati, a titolo meramente esemplificativo, di seguito:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello volte a prevenire la commissione di reati;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, tramite un comportamento attivo od omissivo;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato previsti dal D.Lgs. 231/01
- comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'ODV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli (Internal audit);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista .
- mancata ottemperanza all'obbligo di segnalazioni, nel caso in cui la persona sia venuta a conoscenza del tentativo e/o della consumazione di un reato .

5.2 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello e del codice etico da parte di Amministratori di Fater.SpA S.p.A., l' Organismo di Vigilanza ne informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale.

Tenuto conto che gli Amministratori di Fater.SpA S.p.A. sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, l'Organismo di Vigilanza chiederà al Collegio Sindacale e/o al Consiglio di Amministrazione di convocare l'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, dai collaboratori esterni o dai partners, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.

Conclusioni

Il Modello di organizzazione qui definito, in conformità con le previsioni del D.Lgs. 231/2001 come integrato dal D.Lgs. n.61/2002 e seguenti, stabilisce una serie di strumenti volti a prevenire l'insorgere della responsabilità amministrativa della Fater S.p.A. a seguito della commissione (nell'interesse della Fater S.p.A.) da parte del proprio personale o di tutti gli altri soggetti previsti dall'art. 5, di uno dei reati attualmente contemplati nel Decreto stesso.

L'intero sistema di controllo è stato strutturato in modo da garantire che nessun soggetto operante all'interno della Fater S.p.A. possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del Modello e in modo da evitare che il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza e/o imperizia) nella valutazione delle disposizioni in esso contenute.

Il Modello, dunque, è costituito in modo da poter essere aggirato ed eluso solo intenzionalmente e fraudolentemente.

Il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fater S.p.A. ed è depositato presso la sede legale, congiuntamente al verbale della seduta in cui si è provveduto alla sua approvazione.

Il presente Modello, inoltre, è distribuito a tutto il management della Fater S.p.A. affinché ogni Direttore di funzione possa condividerlo con i soggetti affidati alla sua responsabilità.