

## Modello 231 FEEM

Versione n. 10 – 26 novembre 2021

<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>
1	20/04/2007	Adozione del Modello 231
2	30/11/2009	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa. Declinazione del Codice di Condotta e dell'assetto organizzativo.
3	28/11/2011	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa, in ultimo il D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 contenente il nuovo art. 25-undecies che introduce i reati ambientali. Aggiornamento dell'assetto organizzativo e delle procedure interne.
4	15/04/2013	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: – D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 contenente il nuovo art. 25-duodecies che introduce i reati in materia di lavoro irregolare; – Legge 6 novembre 2012, n. 190 contenente modifiche all'art. 25 con l'introduzione tra i reati presupposto "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e all'art. 25-ter con l'introduzione tra i reati presupposto il delitto di corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.). Aggiornamento dell'assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne.
5	27/01/2015	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: – Legge 15 dicembre 2014, n. 186 contenente integrazioni all'art. 25-octies a fronte dell'introduzione del reato di autoriciclaggio.
6	30/09/2015	Modifica delle modalità di conoscenza e adesione al Modello degli amministratori.
7	15/01/2018	Inserimento dei protocolli in materia di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. Aggiornamento dell'assetto organizzativo e delle procedure interne.
8	08/04/2019	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: – Legge 11 agosto 2003, n. 228, da ultimo modificata con la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 che introduce all'art. 25-quinquies il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; – Legge 20 novembre 2017, n. 167 che introduce all'art. 25-terdecies i reati di razzismo e xenofobia; – Legge 30 novembre 2017, n. 179 che introduce disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Aggiornamento dell'assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne.
9	25/11/2019	Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa: – Legge 9 gennaio 2019, n. 3 che introduce all'art. 25, comma 1, il reato di traffico di influenze illecite. Inserimento di nuovi protocolli e aggiornamento delle procedure interne.

10	26/11/2021	<p>Adeguamento del Modello 231 alle modifiche della normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Legge 19 dicembre 2019 n. 157 che introduce all'art. 25-quinquiesdecies i c.d. reati tributari;</li><li>- D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. «Direttiva PIF») che introduce le seguenti modifiche al D.Lgs. 231/2001:<ul style="list-style-type: none"><li>- all'art. 24 i delitti di «Frode nelle pubbliche forniture», anche in danno dell'Unione Europea;</li><li>- all'art. 25 i dei delitti di «Peculato», «Peculato mediante profitto dell'errore altrui» e «Abuso d'ufficio», quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea.</li></ul></li></ul> <p>Inserimento di nuovi protocolli in materia di reati tributari.</p> <p>Aggiornamento dell'assetto organizzativo e delle procedure interne.</p>
----	------------	--

## Modello 231 FEEM

### PARTE GENERALE

INDICE .....	3
1. PREMESSA.....	4
2. IL MODELLO 231 DELLA FONDAZIONE ENI ENRICO MATTEI (FEEM) .....	7
3. SISTEMA DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	30
4. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI .....	31
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE .....	41
7. SISTEMA DISCIPLINARE E APPARATO SANZIONATORIO .....	43
8. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	47
ALLEGATI .....	48

## 1. PREMESSA

### 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito D. Lgs. 231/2001) recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti (da intendersi come persone giuridiche, cioè società, consorzi, fondazioni, e come associazioni e altri enti anche privi di personalità giuridica) e un sistema punitivo specifico, per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti medesimi.

La natura del nuovo tipo di responsabilità dell’ente ha forti analogie con la responsabilità penale e il suo accertamento avviene nell’ambito del processo penale.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente l’illecito penale, che può essere:

- persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- persona sottoposta alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per gli illeciti commessi è prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi, con l’esclusione dei reati societari, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede la non punibilità dell’ente o una sua responsabilità ridotta se lo stesso, prima della commissione del fatto illecito, abbia adottato idonei “modelli di organizzazione, gestione e controllo” e ne abbia dato attuazione attraverso idonea comunicazione e formazione nei confronti delle persone che a vario titolo sono collegate con l’ente stesso, affidando il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

I reati richiamati attualmente dal D. Lgs. 231/2001 come presupposto della responsabilità amministrativa degli enti sono:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- b) reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c) reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- e) reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- f) reati societari (art. 25-ter);
- g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- h) reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- i) reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- j) reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- k) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- m) reati in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies);
- n) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- o) reati ambientali (art. 25-undecies);
- p) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- q) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- r) reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10);
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

- t) reati tributari (art. 25-quinquesdecies);
- u) contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

## **2. IL MODELLO 231 DELLA FONDAZIONE ENI ENRICO MATTEI (FEEM)**

### **2.1 La funzione del Modello**

Con l'adozione e l'efficace attuazione del Modello FEEM intende prevenire il rischio di commissione dei reati e, nell'ipotesi di commissione, beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le finalità del Modello sono:

- sviluppare la consapevolezza in tutte le persone che internamente o esternamente a FEEM operino per conto o nell'interesse di FEEM nell'ambito di processi operativi considerati sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a FEEM;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da FEEM, in quanto le stesse (anche nel caso in cui FEEM fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e di comportamento ai quali FEEM intende far riferimento nell'esercizio della propria attività;
- consentire a FEEM, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi, intervenendo tempestivamente sulle criticità e debolezze del sistema;
- rafforzare il sistema di controllo interno.

### **2.2 I criteri generali per la costruzione del Modello**

La definizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un efficace sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001, coerente con le politiche interne di FEEM. Tali attività sono state inquadrare in un sistema di gestione finalizzato verso criteri organizzativi volti a incoraggiare una condotta rispettosa della legge tale da portare a una generale prevenzione dei comportamenti illeciti. Su tale sistema è stato poi sviluppato il Modello.

La metodologia seguita ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche di FEEM per individuare l'esistenza di eventuali carenze nella struttura organizzativa che possano costituire pre-condizioni favorevoli alla commissione di reati nel suo interesse o a suo vantaggio. Nella definizione di tale sistema è stata data priorità alle attività e ai processi operativi che, in linea di principio, presentano

una potenziale probabilità di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001. Sono quindi stati esaminati l'organizzazione e i processi operativi mediante i quali tali attività vengono svolte per individuare le principali aree di rischio.

A seguito dell'individuazione delle principali aree di rischio sono state identificate le attività sulle quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo, tenendo conto della probabilità e del possibile effetto di potenziali reati, individuando i criteri e le metodologie di controllo necessari.

Tale approccio metodologico ha consentito di:

- far leva sulla cultura e sulle modalità operative di FEEM e quindi sul patrimonio esistente di politiche, prassi, regole e normative interne che costituiscono il sistema di controllo interno per la gestione dei rischi;
- elaborare nuove procedure a integrazione di quelle esistenti, da diffondere all'interno della struttura, con un processo di miglioramento continuo.

La definizione del presente Modello si è ispirata alle **politiche e ai principi generali** di seguito elencati:

- le Linee Guida delle associazioni di categoria approvate dal Ministero della Giustizia, in quanto compatibili con la realtà concreta di FEEM;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001, in particolare:
  - la nomina di un organo di vigilanza interno a FEEM, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito, l'autorità e le risorse per assicurare con continuità d'azione l'efficace attuazione del Modello e di monitorarne il corretto funzionamento e la continua osservanza;
  - lo sviluppo di adeguati meccanismi di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento e miglioramento continuo;
  - l'estensione di una diffusa sensibilizzazione a tutti i livelli delle regole di condotta e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, ripresi dal D. Lgs. 231/2001, in particolare:
  - “ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”;

- “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”;
- “documentazione dei controlli”.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di controllo sui processi sensibili e di prevenzione dei reati e delle nuove procedure e disposizioni emesse in attuazione del Modello.

In particolare, **le componenti del sistema di controllo preventivo** adottate da FEEM per garantire l’efficacia del Modello, in conformità alle prassi prevalenti, sono:

- 1) il Codice di Condotta;
- 2) le disposizioni inerenti all’articolazione organizzativa e gerarchico-funzionale;
- 3) il sistema di controllo della gestione e di reporting;
- 4) le norme e procedure, esistenti o in corso di implementazione, inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di controllo di FEEM, nonché la struttura organizzativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela dell’ambiente, finalizzate ad assicurare la conformità alla normativa e alle leggi applicabili;
- 5) la comunicazione e la formazione del personale sui contenuti del Modello e del Codice di Condotta;
- 6) il sistema disciplinare.

In base alla metodologia adottata è stato definito un Modello composto da:

- 1) una **Parte Generale** (par. 1-8), che identifica e descrive il quadro normativo di riferimento (par. 1); la funzione e le specificità del Modello di FEEM, con particolare riguardo alle fattispecie di reato rilevanti per FEEM, in ragione delle caratteristiche della propria attività, e alle aree di rischio (attività e processi sensibili), nonché i principi generali da attuare in relazione a tali fattispecie (par. 2); il sistema di governance e l’assetto organizzativo di FEEM (par. 3); la metodologia adottata per l’identificazione delle attività e dei processi sensibili (par. 4); l’Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano, nonché la gestione delle segnalazioni whistleblowing (par. 5); il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello (par. 6); il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio (par. 7); i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello (par. 8);

- 2) una **Parte Speciale** (par. 9), che, in relazione alle fattispecie di reato rilevanti per FEEM e alle aree di rischio (attività e processi sensibili) di FEEM, identifica e descrive gli standard generali di trasparenza delle attività e i protocolli predisposti per la gestione dei rischi così individuati.

### 2.3 Fattispecie di reato rilevanti per FEEM

Dall'analisi condotta riguardo ai rischi di cui al D. Lgs. 231/2001, è emerso che allo stato, apparendo il rischio relativo ad altri reati previsti dal decreto astratto e difficilmente ipotizzabile, i processi sensibili nella realtà di FEEM rientrano principalmente nei seguenti reati:

- 1) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:
  - rapporti con l'ambiente tecnico/politico, cioè con gli organi di governo (in particolare i funzionari/direttori dei Ministeri, Parlamento ed enti locali, Unione Europea e altri organismi sopranazionali), nell'ambito dell'ideazione e presentazione di Progetti Finanziati, con particolare riferimento a momenti critici quali: presentazione del progetto, negoziazione e chiusura degli accordi contrattuali, finanziamento dei progetti, attività di stesura dei documenti tecnici di progetto (budget economico e programma contenutistico delle attività) o per tutelare al meglio gli interessi di FEEM (es. per la predisposizione di pareri, regolamenti, modifiche normative, note tecniche);
  - assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi per consulenze esterne;
  - rapporti di partner con le pubbliche autorità locali, per conto di FEEM;
  - gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);
  - gestione di progetti di importante valenza economica con interazione con la Pubblica Amministrazione.
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati:
  - reati inerenti la violazione, il danneggiamento o l'interruzione del sistema informatico interno di FEEM nonché di informazioni, dati e programmi informatici di FEEM;
  - reati inerenti l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni relative al sistema informatico di FEEM.
- 3) reati societari:

- comunicazioni a Fondatori e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di FEEM;
  - reati commessi nell'ambito di operazioni straordinarie relative a FEEM.
- 4) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime di dipendenti, collaboratori o terzi.
- 5) delitti in materia di violazioni del diritto d'autore:
- reati inerenti l'utilizzo, la duplicazione, la diffusione di licenze software, database, programmi protetti da diritto d'autore acquistati da FEEM.
- 6) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- 7) reati ambientali:
- reati connessi allo smaltimento dei rifiuti prodotti da FEEM.
- 8) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- 9) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- 10) reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- 11) reati di razzismo e xenofobia.
- 12) reati tributari.

## 2.4 Le aree di rischio: attività e processi sensibili

Le attività "sensibili", identificate a rischio rispetto al contesto operativo di FEEM, sono:

- ideazione e presentazione di Progetti Finanziati, con particolare riferimento ai seguenti momenti critici, considerati ad "alto rischio":
  - rapporti con gli enti pubblici finanziatori al fine della presentazione del progetto, della negoziazione e della chiusura degli accordi contrattuali (fase di presentazione, approvazione e fund raising);
  - rapporti con l'ambiente tecnico/politico nella definizione dello schema e dei contenuti del progetto (fase di ideazione e presentazione del progetto);

- stesura dei documenti tecnici di progetto (budget economico e programma contenutistico delle attività).
- gestione e rendicontazione di Progetti Finanziati, con particolare riferimento ai seguenti momenti critici, ad “alto rischio”:
  - scelte gestionali sulle attività tecnico/scientifiche da svolgere in riferimento alla loro pertinenza rispetto alle finalità per cui l’agevolazione è stata concessa;
  - valutazioni e relative scelte economico/amministrative sulla pertinenza dei costi attribuiti ad ogni progetto finanziato e sulla loro quantificazione rispetto ai criteri previsti dalle varie fonti normative (con particolare riferimento alle attività di personale);
  - controllo e gestione contabile/amministrativa sulla corretta imputazione dei costi ai relativi centri di costo, sul rischio di eventuali duplicazioni di carico su diversi centri di costo, sulla coerenza tra evidenze emerse dalla contabilità analitica e voci riportate negli schemi di rendicontazione, sulla non cumulabilità di costi portati a rendicontazione in caso di progetti co-finanziati;
  - predisposizione delle rendicontazioni di progetto (sia sezione economica che contenutistica), con relativa documentazione di supporto (fatture, note spese, timesheet, ecc.).

Tra i processi “strumentali” sono stati identificati:

- assegnazione di incarichi di collaborazione a progetto, acquisti di beni e servizi, attivazione di rapporti di subcontracting su Progetti Finanziati.

Per i processi e attività sensibili sono state rilevate e analizzate le modalità organizzative, di gestione e di controllo esistenti, al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto alle esigenze di prevenzione dalla commissione di comportamenti illeciti e, ove ritenuto opportuno, provvedere alla definizione dei protocolli necessari per colmare le carenze riscontrate.

Accanto alle attività e ai processi “sensibili” specifici del contesto operativo di FEEM, si collocano in una posizione di rilievo generale attività e processi relativi a fattispecie di reato che prescindono da specifici ambiti di attività settoriali. Ci si riferisce in particolare ai delitti informatici, ai reati societari e ai reati attinenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

Per quanto concerne i delitti informatici e i reati societari si è ritenuto opportuno tradurre le prescrizioni generali (di cui ai paragrafi seguenti) in protocolli specifici di comportamento (par. 9.4 e par. 9.5 ai quali si rinvia).

Per quanto concerne i reati attinenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro, come risulta chiaramente dalle Linee Guida delle associazioni di categoria, non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, dal momento che tale casistica di reati può di fatto investire la totalità delle attività e dei processi operativi. In altri termini, i reati indicati potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, all'interno di FEEM, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto i principi generali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro non sono riferiti ad alcuna attività o processo specifico. Principi generali e protocolli specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono descritti analiticamente nella parte speciale, par. 9.6 cui si rinvia. Si precisa in proposito che si intendono altresì richiamate le disposizioni del Documento di Valutazione dei Rischi di FEEM (DVR FEEM).

Analogo discorso vale per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio per cui si rinvia al par. 9.7, per i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro nonché di razzismo e xenofobia per cui si rinvia al par. 9.8, per i reati contro la Pubblica Amministrazione, per cui si rimanda al par. 9.9 e i reati tributari, per cui si rimanda al paragrafo 9.10.

## **2.5 Principi generali in relazione alle attività e ai processi sensibili**

### **2.5.1 Prescrizioni relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione nazionale o estera o con gli incaricati di pubblico servizio, per conto o nel suo interesse devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001. È altresì proibito porre in essere comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interesse nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati dal personale nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, così come nei confronti di privati.

Nei confronti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- distribuire omaggi e regali con l'obiettivo di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, o anche a privati, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per FEEM. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, o l'immagine istituzionale di FEEM e in questo caso previa autorizzazione da ottenere, in via specifica e sulla base di appropriata documentazione, dal Direttore o persona dallo stesso designata. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (come, a titolo di esempio, promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, o comunque di privati, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per FEEM;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine istituzionale di FEEM e comunque non conformi alle specifiche procedure;
- effettuare prestazioni o pagamenti o riconoscere compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi operanti per conto di FEEM, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi o in relazione al tipo di incarico da svolgere o alle prassi vigenti;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, o comunque da privati, come condizione per lo svolgimento di successive attività;
- fornire o promettere di rilasciare informazioni e/o documenti riservati.

I divieti sopra rappresentati con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o straniera si intendono estesi anche ai rapporti indiretti (attraverso parenti, affini e amici o persone che comunque godano di “gradimento politico”).

È altresì fatto divieto di:

- tenere una condotta ingannevole che possa falsare la valutazione tecnico-economica relativamente alle prestazioni o ai servizi forniti, od omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

È inoltre fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- in caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio referente interno il quale deve attivare formale informativa verso l’OdV;
- in caso di conflitti di interesse che sorgano nell’ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il soggetto interessato deve fornire tempestivamente informativa al proprio referente interno il quale deve attivare formale informativa verso l’OdV;
- in caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo i responsabili o i referenti interni di FEEM e richiedere un parere all’OdV;
- garantire, ove possibile, che qualsiasi rapporto con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio si svolga in presenza di almeno due soggetti autorizzati dell’ente.

Per i protocolli specifici in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione si rinvia al par. 9.9.

### **2.5.2 Prescrizioni relative ai delitti informatici**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli organi sociali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, accedono al sistema informatico di FEEM o utilizzano informazioni o dati relativi al sistema informatico di FEEM, per conto o nel suo interesse devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001.

Ciò posto, con specifico riguardo alle problematiche connesse al rischio informatico, FEEM, consapevole dei continui cambiamenti tecnologici e dell'elevato impegno operativo, organizzativo e finanziario necessario, si impegna a mantenere un efficace sistema di sicurezza informatica, in particolare attraverso (i) la protezione dei sistemi e delle informazioni dai potenziali attacchi, attraverso l'utilizzo di strumenti atti a prevenire e a reagire a fronte delle diverse tipologie di attacchi e (ii) la garanzia della massima continuità del servizio.

Sulla base degli *standard* di riferimento internazionali, per sistema di sicurezza informatica si intende l'insieme delle misure tecniche e organizzative volte ad assicurare la protezione dell'integrità, della disponibilità, della confidenzialità dell'informazione automatizzata e delle risorse usate per acquisire, memorizzare, elaborare e comunicare tale informazione.

Secondo tale approccio, gli obiettivi fondamentali della sicurezza informatica che FEEM si pone sono:

- riservatezza: garanzia che un determinato dato sia preservato da accessi impropri e sia utilizzato esclusivamente dai soggetti autorizzati. Le informazioni riservate devono essere protette sia nella fase di trasmissione sia nella fase di memorizzazione/conservazione, in modo tale che l'informazione sia accessibile esclusivamente a coloro i quali sono autorizzati a conoscerla;
- integrità: garanzia che ogni dato aziendale sia realmente quello originariamente immesso nel sistema informatico e sia stato modificato esclusivamente in modo legittimo. Si deve garantire che le informazioni vengano trattate in modo tale che non possano essere manomesse o modificate da soggetti non autorizzati;
- disponibilità: garanzia di reperibilità di dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi e nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione storica.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, è fatto divieto, in particolare, di:

- alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;

- accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni;
  - detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
  - detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
  - svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
  - svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
  - installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
  - svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
  - svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
  - distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.
- È inoltre fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:
- utilizzare le informazioni, le applicazioni e le apparecchiature esclusivamente per motivi di ufficio;
  - non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile Amministrativo e del Personale, sentito il Responsabile dei Servizi ICT;

- in caso di smarrimento o furto delle apparecchiature informatiche, informare tempestivamente il Responsabile Amministrativo e del Personale e il Responsabile dei Servizi ICT, e presentare denuncia all'Autorità preposta;
- evitare di introdurre e/o conservare in azienda (in forma cartacea, informatica e mediante utilizzo di strumenti aziendali), a qualsiasi titolo e per qualsiasi ragione, documentazione e/o materiale informatico di natura riservata e di proprietà di terzi, salvo acquisiti con il loro espresso consenso nonché applicazioni/software che non siano state preventivamente approvate dal Responsabile dei Servizi ICT o la cui provenienza sia dubbia;
- evitare di trasferire all'esterno e/o trasmettere files, documenti, o qualsiasi altra documentazione riservata di proprietà di FEEM o di altra società controllata da FEEM, se non per finalità strettamente attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, previa autorizzazione del Responsabile Amministrativo e del Personale;
- evitare di lasciare incustodito e/o accessibile ad altri il proprio PC oppure consentire l'utilizzo dello stesso a terzi (familiari, amici, ecc.);
- evitare l'utilizzo di password di altri utenti;
- evitare l'utilizzo di strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- utilizzare la connessione a Internet per gli scopi e il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività che hanno reso necessario il collegamento;
- rispettare le procedure e gli standard previsti, segnalando senza ritardo alle funzioni competenti eventuali utilizzi e/o funzionamenti anomali delle risorse informatiche;
- impiegare sulle apparecchiature di FEEM solo prodotti ufficialmente acquisiti da FEEM;
- astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- osservare ogni altra norma specifica riguardante gli accessi ai sistemi e la protezione del patrimonio di dati e applicazioni di FEEM;

- osservare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali per la protezione e il controllo dei sistemi informatici.

### 2.5.3 Prescrizioni relative ai reati societari

Premesso che in materia contabile i principi di controllo generale, fondati sull'assunto che la trasparenza e la correttezza si basano sulla verità, accuratezza e completezza delle informazioni di base per le relative registrazioni, implicano che per ogni operazione contabile deve essere conservata agli atti adeguata documentazione di supporto che consenta l'agevole registrazione, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, i destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con i Fondatori o con i terzi, per conto o nell'interesse di FEEM devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001. È in particolare fatto obbligo di tenere un comportamento corretto e trasparente nell'esecuzione di tutte le attività finalizzate alla formazione, elaborazione e illustrazione del bilancio e delle altre comunicazioni istituzionali, al fine di fornire ai Fondatori e ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'ente.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati dal personale di FEEM.

Nei confronti dei Fondatori e dei terzi, è fatto obbligo ai destinatari del Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- garantire il rispetto delle regole comportamentali previste dal Codice di Condotta, con particolare riguardo all'esigenza di assicurare che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- osservare le prescrizioni imposte dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del patrimonio di fondazione e agire nel rispetto delle procedure interne che su tali norme si fondano, al fine di

non compromettere la realizzazione degli scopi statutari dell'ente e di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo;

- astenersi dal compiere qualsivoglia operazione o iniziativa qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, ovvero qualora sussista, anche per conto di terzi, un interesse in conflitto con quello di FEEM;
- assicurare il regolare funzionamento di FEEM e dei suoi Organi Istituzionali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione prevista dalla legge, nonché la libera formazione della volontà dell'ente;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, non ostacolando l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- improntare le attività e i rapporti con i Fondatori e con le società controllate alla massima correttezza, integrità e trasparenza, così da garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

È fatto altresì divieto di:

- porre in essere operazioni simulate o fraudolente, nonché diffondere notizie false e/o non corrette e/o fuorvianti, idonee a provocare ad esempio l'alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

#### **2.5.4 Prescrizioni relative ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Si rinvia, secondo quanto anticipato, ai protocolli descritti nel par. 9.4.

#### **2.5.5 Prescrizioni relative ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, utilizzano licenze, *software*, *database*, informazioni acquistati da FEEM, per conto o nel suo interesse devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano

integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati dal personale con riferimento alle opere e prodotti dell'ingegno protetti (in particolare programmi informatici, *database*, *software*, ecc.).

È fatto divieto, in particolare, di:

- mettere a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore;
- duplicare o diffondere abusivamente, alterare, distruggere, concedere a terzi non autorizzati l'accesso a opere dell'ingegno acquistate da FEEM e date in licenza a personale della FEEM;
- installare abusivamente sulle apparecchiature informatiche messe a disposizione da FEEM software, database, strumenti informatici su qualsiasi supporto protetti dal diritto d'autore;
- detenere, diffondere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a licenze o altre opere dell'ingegno protette da diritto d'autore assegnate da FEEM al personale autorizzato.

È inoltre fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- non prestare o cedere a terzi qualsiasi apparecchiatura informatica e/o licenza, senza la preventiva autorizzazione del Responsabile Amministrativo e del Personale, sentito il Responsabile dei Servizi ICT;
- in caso di smarrimento o furto delle apparecchiature informatiche, informare tempestivamente il Responsabile Amministrativo e del Personale e il Responsabile dei Servizi ICT, e presentare denuncia all'Autorità preposta;
- evitare di trasferire all'esterno e/o trasmettere a terzi non autorizzati codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a licenze o altre opere dell'ingegno protette da diritto d'autore assegnate da FEEM al personale autorizzato;
- impiegare sulle apparecchiature di FEEM solo prodotti ufficialmente acquisiti da FEEM;
- astenersi dall'effettuare copie non specificamente autorizzate di dati e di software;

- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a disposizione al di fuori delle prescritte autorizzazioni;
- osservare ogni altra norma specifica riguardante gli accessi ai sistemi e la protezione del patrimonio di dati e applicazioni di FEEM.

È infine fatto obbligo al Responsabile dei Servizi ICT mantenere attraverso idonei sistemi di verifica un registro delle licenze *software* e curarne il puntuale aggiornamento nel rispetto delle procedure interne.

#### **2.5.6 Prescrizioni relative al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, nell'eventualità in cui un soggetto venga convocato per essere sentito dall'Autorità giudiziaria, FEEM si dovrà astenere da qualsiasi tipo di pressione o sollecitazione nei confronti dello stesso. In particolare, al soggetto convocato non potrà essere intimato - né con minaccia, né con violenza o altri strumenti finalizzati ad ottenere un'utilità di FEEM - di avvalersi della facoltà di non rispondere ovvero di rendere dichiarazioni mendaci.

#### **2.5.7 Prescrizioni relative ai reati ambientali**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, sovrintendono o controllano le attività di smaltimento dei rifiuti prodotti da FEEM, per conto o nel suo interesse devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano

integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati da tutto il personale con riferimento alle attività di smaltimento rifiuti prodotti da FEEM.

È in particolare fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- osservare rigorosamente norme, regolamenti e procedure in materia ambientale che disciplinano lo svolgimento delle attività lavorative presso i locali utilizzati da FEEM;
- attenersi, ciascuno nella misura e con le modalità richieste dalle proprie funzioni alle disposizioni vigenti in ordine alle modalità della raccolta differenziata;
- procedere allo smaltimento dei rifiuti prodotti da FEEM incaricando dello stesso enti terzi autorizzati alla raccolta nel rispetto delle procedure autorizzative interne;
- osservare le regole e le procedure di redazione del registro di carico-scarico rifiuti;
- ottenere evidenza dai fornitori e dagli altri soggetti terzi, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura delle prestazioni rese, del rispetto delle normative ambientali;
- segnalare alle funzioni competenti eventuali inefficienze.

#### **2.5.8 Prescrizioni relative al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, sovrintendono o controllano le attività di gestione del personale di FEEM, per conto o nel suo interesse, devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati

da tutto il personale con riferimento all'impiego, da parte di FEEM, di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

È in particolare fatto divieto ai destinatari del presente Modello di:

- impiegare a qualunque titolo in Italia per motivi di studio e/o lavoro cittadini di paesi terzi privi delle condizioni e dei requisiti che legittimano l'ingresso e la permanenza in Italia (in particolare, visto e permesso di soggiorno per motivi di studio e/o lavoro);
- assegnare a cittadini di paesi terzi privi di regolare contratto di lavoro nelle varie forme previste dall'ordinamento alcun incarico o prestazione da svolgersi in una delle sedi di FEEM in Italia.

È in particolare fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- verificare, preliminarmente alla stipula dei contratti, il possesso delle condizioni e dei requisiti che legittimano l'ingresso in Italia e lo svolgimento delle prestazioni proposte a cittadini di paesi terzi in Italia (in particolare visto e permesso di soggiorno per motivi di studio e/o lavoro);
- verificare durante l'intero periodo di vigenza dei contratti di impiego dei cittadini di paesi terzi in Italia il continuato possesso delle condizioni e dei requisiti suddetti;
- informare i responsabili o referenti interni di FEEM del venir meno delle condizioni e dei requisiti suddetti in modo da disporre l'immediata cessazione del rapporto di impiego, fatti salvi in ogni caso gli obblighi di denuncia alle pubbliche autorità competenti;
- segnalare alle pubbliche autorità competenti eventuali violazioni della normativa in materia di ingresso e impiego di cittadini di paesi terzi in Italia;
- assicurare a tutti i lavoratori impiegati, a prescindere dalla cittadinanza, le medesime condizioni di salute e sicurezza.

#### **2.5.9 Prescrizioni relative ai reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**

Si rinvia, secondo quanto anticipato, ai protocolli descritti nel par. 9.7.

#### **2.5.10 Prescrizioni relative ai reati in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro**

Si rinvia, secondo quanto anticipato, ai protocolli descritti nel par. 9.8.

#### **2.5.11 Prescrizioni relative ai reati di razzismo e xenofobia**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore e in particolare quelli che, a qualunque titolo, sovrintendono o controllano le attività di gestione del personale di FEEM, per conto o nel suo interesse, devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

In via generale occorre tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne ed è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con il rispetto dei principi deontologici che da sempre hanno guidato l'agire di FEEM, vengono qui di seguito elencati divieti e obblighi di fare che devono essere osservati da tutto il personale con riferimento alla possibile commissione di attività potenzialmente rilevanti ai fini della violazione dei reati di razzismo e xenofobia.

È in particolare fatto divieto ai destinatari del presente Modello di:

- fare propaganda, mediante diffusione di pubblicazioni o altre forme di comunicazione, di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico;
- commettere o istigare alla commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
- fare ricorso, nell'ambito della comunicazione aziendale, a forme di negazione, di minimizzazione in modo grave o di apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra;
- commettere o istigare a commettere atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nei casi in cui il fatto si fondi in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra;
- ricorrere a fonti di finanziamento derivanti da partiti politici o da soggetti che svolgono propaganda politica direttamente o indirettamente per influenzare il procedimento legislativo e le campagne elettorali, nonché da soggetti che mirano a limitare la libertà e la dignità dei cittadini o a promuovere ogni forma di discriminazione;

- promuovere, dirigere o partecipare ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

È in particolare fatto obbligo ai destinatari del presente Modello di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- prevedere iniziative volte alla sensibilizzazione dei destinatari del Modello circa i reati di razzismo e xenofobia, anche per il tramite di specifiche iniziative di formazione;
- promuovere forme di integrazione sociale dei lavoratori appartenenti a diverse etnie o credo religiosi;
- prevedere il vaglio preventivo delle comunicazioni di FEEM indirizzate verso l'esterno da parte degli uffici competenti dell'area Comunicazione, laddove le stesse abbiano ad oggetto temi potenzialmente inerenti temi afferenti ai reati di razzismo e xenofobia;
- prestare la massima attenzione per prevenire e nel caso sopprimere episodi di razzismo e xenofobia che si dovessero verificare sul luogo di lavoro, denunciando eventualmente tali fatti ai superiori interessati e all'Organismo di Vigilanza;
- condannare con vigore tutte le manifestazioni di intolleranza, di ostilità e di uso della forza nei confronti di una persona o di un gruppo di persone a motivo di differenze di ordine razziale, religioso, culturale, sociale o nazionale;
- adottare tutti i provvedimenti necessari per garantire la salvaguardia della personalità e della dignità di ogni membro della società, rifiutando qualsiasi forma di segregazione nei confronti degli stranieri;
- tutelare il principio di libertà intellettuale dei ricercatori, i quali sono comunque tenuti, nell'ambito delle proprie pubblicazioni, a conformarsi ai principi del Codice di Condotta, ivi inclusi i principi di non discriminazione e di rispetto della dignità umana.

#### **2.5.12 Prescrizioni relative ai reati tributari**

I destinatari del Modello, cioè tutti coloro che operano per e con FEEM inclusi i componenti degli Organi Istituzionali e il Direttore devono seguire i principi di comportamento di carattere generale indicati di seguito.

È in particolare fatto divieto ai destinatari del presente Modello di:

- avvalersi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- avvalersi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, così da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume degli affari;
- alienare simulatamente o compiere altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sul reddito o sul valore aggiunto.

## **2.6 L'adozione del Modello e sue successive modifiche**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 di FEEM (di seguito il Modello), elaborato in attuazione del disposto di cui al D. Lgs. 231/2001, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2007 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha contestualmente nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito Organismo o OdV).

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consente di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 ma, intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi, permette di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili.

Il 30 novembre 2009 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha deliberato l'approvazione della seconda versione del Modello integrandolo alla luce delle intercorse modifiche normative del D. Lgs. 231/2001. È stato altresì declinato il Codice di Condotta e l'assetto organizzativo.

Il 28 novembre 2011, a seguito di alcune modifiche del D. Lgs. 231/2001 (in particolare: D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121, relativo ai reati ambientali) il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha approvato la terza versione del Modello. Aggiornamento dell'assetto organizzativo e delle procedure interne.

Il 15 aprile 2013, a seguito di ulteriori modifiche del D. Lgs. 231/2001 (in particolare: D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 relativo ai reati in materia di lavoro irregolare; e Legge 6 novembre 2012, n. 190 relativa ai reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati), il

Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha approvato la quarta versione del Modello. Aggiornamento dell'assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne. Inoltre, con la delibera del 15 aprile 2013 il Consiglio ha delegato al Direttore i poteri necessari ad aggiornare il Modello 231, riservando al Consiglio di Amministrazione esclusivamente l'aggiornamento e adeguamento dei Principi Generali non derogabili del Modello.

Il 27 gennaio 2015, il Direttore ha emanato la quinta versione del Modello, aggiornandolo alla luce dell'ultima modifica del D. Lgs. 231/2001 intervenuta con la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 contenente integrazioni all'art. 25-octies a fronte dell'introduzione del reato di autoriciclaggio.

Il 30 settembre 2015, il Direttore ha emanato la sesta versione del Modello, modificando, su proposta dell'OdV, le modalità di conoscenza e adesione al Modello degli amministratori.

Il 15 gennaio 2018, il Direttore ha emanato la settima versione del Modello, integrando nel Modello i protocolli in materia di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, precedentemente approvati dal Consiglio di Amministrazione nella delibera del 10 aprile 2017, e aggiornando l'assetto organizzativo e le procedure interne.

In data 8 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha approvato l'ottava versione del Modello, integrando nel Modello i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, i reati di razzismo e xenofobia nonché le disposizioni c.d. whistleblowing. Aggiornamento del Codice di Condotta, dell'assetto organizzativo, dei protocolli e delle procedure interne.

Il 25 novembre 2019 (a seguito dell'entrata in vigore della L. 9 gennaio 2019, n. 3 che introduce nel D. Lgs. 231/2001 il reato di traffico di influenze illecite) il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha approvato la nona versione del Modello. Aggiornamento dei protocolli e delle procedure interne.

In data 26 novembre 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha approvato la decima versione del Modello integrando nel Modello i reati di cui alla Legge del 19 dicembre 2019 n. 157 contenente l'art. 25 quinquiesdecies che introduce i "reati tributari" e i reati di cui al D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. «Direttiva PIF»).

## **2.7 Il Codice di Condotta di FEEM**

FEEM da sempre impronta lo svolgimento della propria attività e il perseguimento dei propri fini al pieno rispetto delle leggi vigenti, nonché alla responsabilità e all'integrità nell'operare, sia nel contesto nazionale, sia in quello internazionale.

Per formalizzare tale impegno è stato elaborato il Codice di Condotta FEEM, che permette non solo di declinare in modo più sistematico quei valori di responsabilità e di integrità da sempre perseguiti, ma anche di creare un sistema normativo volto a prevenire condotte illecite e irresponsabili.

Il Modello e il Codice di Condotta si integrano in un sistema che dà piena attuazione ai disposti di cui al D. Lgs. 231/2001, attraverso l'applicazione di regole e procedure atte a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto medesimo, andando anche oltre i reati tassativamente indicati, nel tentativo di promuovere un modello culturale aziendale condiviso, nel quale le regole di comportamento contenute nel Codice di Condotta sono coerenti con quelle contenute nel Modello, anche se con diverse finalità dei due documenti:

- il Codice di Condotta è uno strumento che esprime i principi di deontologia e di comportamento che FEEM riconosce come propri;
- il Modello risponde invece alle specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 ed è finalizzato alla prevenzione di particolari tipologie di reati.

Il Codice di Condotta di FEEM è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 novembre 2009.

L'ultima versione emessa dal Direttore è riportata nell'allegato A "Codice di Condotta FEEM" al presente Modello, di cui costituisce parte integrante a tutti gli effetti.

### **3. SISTEMA DI GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO**

#### **3.1 Sistema di *governance***

La Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM) è una fondazione di diritto privato, legalmente riconosciuta con Decreto del Presidente della Repubblica del 7 giugno 1989, prot. n. 12193/700 registrato alla Corte dei Conti il 21 giugno 1989, registro n. 14 Partecipazioni statali, foglio n. 137.

FEEM non ha fini di lucro ed è finanziata dai redditi del patrimonio costituito da contributi del fondatore (Eni S.p.A. e altre società del Gruppo Eni) e dai contributi ricevuti.

Lo scopo di FEEM è di contribuire attraverso studi, ricerche e iniziative di formazione e informazione, all'arricchimento delle conoscenze sulle problematiche riguardanti l'economia, l'energia e l'ambiente su scala locale e globale.

Per il raggiungimento dei suoi scopi, FEEM può tra l'altro erogare premi e borse di studio; acquistare e assumere il possesso di beni mobili e immobili, impianti, attrezzature e materiali utili o necessari all'espletamento della propria attività, compiere operazioni bancarie, finanziarie, nonché richiedere sovvenzioni, contributi e mutui, costituire società, acquistare e cedere partecipazioni e interessenze in società o enti anche di natura commerciale. Il risultato delle ricerche e degli studi effettuati da FEEM è a disposizione del gruppo Eni in via prioritaria.

Gli Organi Istituzionali di FEEM sono:

- a) Consiglio di Amministrazione;
- b) Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- c) Comitato Scientifico;
- d) Collegio dei Revisori dei Conti;
- e) Organismo di Vigilanza.

La sede legale di FEEM è in Corso Magenta 63 - Milano. FEEM ha altri uffici a Venezia e Viggiano.

#### **3.2 Assetto organizzativo**

L'assetto organizzativo di FEEM è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 novembre 2008.

L'ultima versione emessa dal Direttore è riportata nell'allegato B "Assetto organizzativo FEEM" che comprende organigramma e mansionari.

## 4. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

### 4.1 Analisi dei rischi

L'individuazione delle attività rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (definite "attività sensibili") è il risultato di un'attività di analisi dei processi aziendali.

Per ciascuna attività sensibile sono identificati il referente del singolo processo, le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo già presenti.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello (con particolare attenzione ai presidi di controllo).

Il sistema di controllo interno è dato dall'insieme di procedure e strumenti predisposti dall'organizzazione per assicurare il conseguimento degli obiettivi, l'affidabilità delle informazioni contabili e di bilancio, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il rispetto delle leggi e dei regolamenti e la salvaguardia del patrimonio dell'ente.

In linea con tale sistema, l'attività di analisi è indirizzata all'identificazione delle fattispecie di attività sensibili, alla verifica circa l'esistenza e adeguatezza degli *standard* di controllo e alla definizione di un eventuale sistema di controllo preventivo integrativo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente).

In ultimo l'attività assicura il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza.

### 4.2 Mappatura delle attività e dei processi sensibili

Lo scopo della mappatura delle attività e dei processi sensibili è:

- identificare il profilo di rischio delle attività e dei processi operativi c.d. "sensibili" rispetto alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- identificare ogni singola attività e processo "sensibile" in relazione ai reati, al fine di identificare le aree di attività per le quali definire e prescrivere specifici protocolli (descritti nella Parte Speciale, par. 9).

Dall'analisi condotta riguardo ai rischi di cui al D. Lgs. 231/2001, è emerso che allo stato, apparendo il rischio relativo ad altri reati previsti dal decreto astratto e difficilmente ipotizzabile, le attività sensibili nella realtà di FEEM riguardano principalmente i seguenti reati:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- c) reati societari;
- d) reati attinenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro;
- e) reati tributari.

L'individuazione dei processi "sensibili" ha avuto come base l'analisi, effettuata tramite interviste, delle attività delle varie funzioni operative di FEEM e l'analisi dei processi operativi.

L'analisi del potenziale profilo di rischio di FEEM costituisce il presupposto necessario per consentire alla stessa di definire e adottare un Modello ragionevolmente idoneo a prevenire le più comuni modalità di realizzazione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001. Tuttavia, le analisi effettuate per la rilevazione del potenziale profilo di rischio dell'ente non consentono di escludere a priori che altre modalità di commissione dei reati (differenti da quelle ipotizzate nel corso dell'analisi) possano verificarsi all'interno dell'organizzazione, anche a prescindere dall'implementazione del Modello medesimo.

A seguito dell'attività di analisi del potenziale profilo di rischio, il Consiglio di Amministrazione, assistito dal Direttore, dai responsabili di funzione e da consulenti esterni, ha attribuito a ciascuna attività "sensibile" e processo "strumentale" un differente grado di rischiosità, assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta e altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo sensibile (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato;
- impatto dell'evento, ovvero potenziale beneficio che deriverebbe in capo a FEEM a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale;
- eventuali precedenti nei settori nei quali FEEM opera o precedenti situazioni riscontrate.

È responsabilità del Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell'OdV, rivedere periodicamente e aggiornare la valutazione del potenziale livello di rischio delle attività e dei processi "sensibili" rispetto al D. Lgs. 231/2001. La valutazione del rischio, infatti, deve essere costantemente monitorata in quanto potrebbe essere influenzata da fattori quali, a titolo esemplificativo:

- ampliamento delle fattispecie di reato trattate dal D. Lgs. 231/2001 e identificazione di nuove aree di attività o processi "a rischio";
- mutamenti organizzativi e/o di processo nell'ambito di FEEM o delle strutture partecipate;
- mutamenti nelle modalità operative e nelle logiche contabili di attività particolarmente rilevanti, come la gestione di Progetti Finanziati (ad es. passaggio da logica di additional costing ad altra logica);
- rilevazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, di comportamenti non in linea con le prescrizioni del Modello nei vari ambiti di attività di FEEM;
- valutazione, a seguito di verifiche o segnalazioni, dell'inadeguatezza di determinate prescrizioni del Modello a prevenire la commissione di reati in una determinata attività sensibile.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Premessa

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne in modo costante l'aggiornamento (art. 6, comma 1, lett. b).

Le Linee Guida per l'attuazione del D. Lgs. 231/2001 suggeriscono che all'OdV siano conferiti autonomi poteri di iniziativa e controllo che gli permettano di agire con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. L'autonomia e l'indipendenza devono essere garantite evitando, per quanto possibile, un coinvolgimento dell'organismo nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo ed evitando condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati.

### 5.2 Composizione dell'OdV

I componenti dell'OdV devono possedere i necessari requisiti di autonomia e professionalità che si richiedono per ricoprire tale funzione, e almeno la maggioranza degli stessi deve essere indipendente dallo svolgimento di attività operative.

L'autonomia e indipendenza dell'OdV sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei componenti dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuite all'OdV.

La composizione, modifiche e integrazioni dell'OdV sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'OdV:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'OdV;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'OdV alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'OdV dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) conflitti di interesse, anche potenziali, con FEEM, che ne compromettano l'indipendenza;
- b) funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- c) provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/2001;
- d) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne notizia immediata agli altri componenti dell'Organismo e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'OdV e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di FEEM ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV nella prima riunione successiva alla sua istituzione si è dotato di un proprio regolamento di funzionamento interno diretto a orientarne il lavoro.

Tenuto conto delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi del supporto di altre strutture di FEEM o di soggetti esterni (consulenti o soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) per compiti di natura esclusivamente tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

### 5.3 Funzioni, poteri e *budget* dell'OdV

I compiti dell'OdV sono così definiti:

- vigilanza sull'osservanza del Modello da parte del personale, degli Organi Istituzionali, dei consulenti e dei partner;
- vigilanza sull'efficacia e idoneità del Modello in relazione alla struttura di FEEM e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- vigilanza sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura di FEEM e/o a modifiche nella normativa di riferimento;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni di FEEM (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente o collaboratore, e/o componente degli Organi Istituzionali, a fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo.

L'OdV disporrà delle risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento dei compiti sopra menzionati, formulando al Consiglio di Amministrazione una previsione annua di dotazione finanziaria per ogni esercizio, secondo termini e modalità definiti nel proprio regolamento interno.

### 5.4 Flussi informativi

#### 5.4.1. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di FEEM ai sensi del D. Lgs. 231/2001. In particolare

ciascun *manager* o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, contattando l'OdV. Anche i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di FEEM, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni con l'OdV è istituita la casella di posta elettronica: [organismo-di-vigilanza@feem.it](mailto:organismo-di-vigilanza@feem.it).

Le segnalazioni possono giungere all'OdV in modo mediato ovvero in modo diretto.

Nel primo caso saranno i responsabili di ciascuna area che, sulla base di esplicita segnalazione da parte di un proprio collaboratore, dovranno immediatamente e senza indugio informare l'OdV relativamente a condotte che possono integrare una delle ipotesi sopra descritte.

Quanto invece alla seconda ipotesi, la denuncia viene indirizzata direttamente dall'interessato all'OdV; questo qualora una segnalazione non abbia dato esito o sia ritenuto preferibile non rivolgersi a personale interno.

L'OdV valuta tutte le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al par. 7 (Sistema disciplinare e apparato sanzionatorio).

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalatore, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di FEEM o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a possibili violazioni o illeciti sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni 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 per i reati;
- documenti, di qualunque natura, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- tutti i dati relativi a infortuni sul lavoro occorsi al personale di FEEM in una delle sue sedi.

#### **5.4.1.1. Le segnalazioni c.d. *whistleblowing***

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" il legislatore ha, tra le altre cose, modificato l'art. 6

comma 2- bis del D. Lgs. 231/2001 rubricato Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

La nuova normativa impone alle società/enti dotati di un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/2001 di prevedere modalità che consentano, sia ai vertici degli enti che ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi, di presentare segnalazioni relative a condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo e che garantiscano, al contempo, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Per proteggere e incoraggiare il soggetto che intende segnalare, la nuova normativa introduce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante (ad esempio: licenziamento, demansionamento, sanzioni disciplinari, trasferimenti) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In caso sorga controversia sulla natura ritorsiva o discriminatoria di misure aventi comunque effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che esse siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

È, infine, previsto che, a determinate condizioni, l'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali o industriali, ovvero la violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro, non costituisca illecito.

FEEM ha adottato le misure necessarie per rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni di potenziali illeciti pregiudizievoli per FEEM. Al fine di facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni c.d. "whistleblowing", sono stati istituiti due canali di segnalazione informatizzati protetti (uno non anonimo ma riservato e uno totalmente anonimo) accessibili al seguente indirizzo web: <https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/>

Le segnalazioni c.d. "whistleblowing" possono essere inviate anche alla seguente casella di posta elettronica: [organismo-di-vigilanza@feem.it](mailto:organismo-di-vigilanza@feem.it). L'utilizzo di questo canale di comunicazione non potrà garantire gli stessi livelli di riservatezza dei due canali informatizzati sopra indicati.

Sul sito internet FEEM è pubblicata una pagina completamente dedicata al whistleblowing accessibile al seguente indirizzo web: [https://www.feem.it/it/chi\\_siamo/governance/whistleblowing/](https://www.feem.it/it/chi_siamo/governance/whistleblowing/)

La gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing" è affidata all'Organismo di Vigilanza secondo un apposito "Protocollo di procedura per la gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing)" che costituisce l'allegato A) del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza FEEM e che regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni effettuate da chiunque, stakeholder, persone di FEEM e altri soggetti terzi, inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

#### 5.4.2 Flussi informativi dell'OdV verso il vertice di FEEM

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti del Direttore per l'implementazione e l'aggiornamento del Modello, per la segnalazione di eventuali criticità rilevate e per l'adozione tempestiva dei provvedimenti necessari;
- annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti tramite una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente;
- immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Direttore e del Collegio dei Revisori dei Conti previa informativa al Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi o rivolgere comunicazioni al Presidente, per motivi urgenti riguardanti il funzionamento del Modello o situazioni specifiche ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere conservata nel registro verbale dell'OdV, istituito in occasione della sua prima riunione.

#### 5.4.3 Rapporti fra l'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei e l'OdV di FEEM Servizi S.r.l.

La Fondazione Eni Enrico Mattei ha costituito nel 2001 la società FEEM Servizi S.r.l., società a responsabilità limitata con socio unico soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Fondazione.

La Società è stata costituita con atto del 16/01/2001 e iscritta nel Registro delle Imprese (sezione ordinaria) di Milano in data 08/02/2001. Codice fiscale e Partita Iva: 13336530152. Numero REA: MI-1639846. Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato, ammonta a 150.000 euro.

FEEM Servizi ha per oggetto l'attività strumentale e commerciale collegata e conseguente all'attività della Fondazione Eni Enrico Mattei.

Al fine di dare piena ed efficace attuazione alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001, l'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei può invitare l'OdV di FEEM Servizi a partecipare alle iniziative di indagine, controllo, informazione eventualmente disposte dall'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei.

Potranno essere stipulati degli accordi tra controllante e controllata, ove necessario, che disciplinino tra l'altro i flussi informativi e la tutela della riservatezza nell'esecuzione dei controlli.

Eventuali interventi correttivi sul Modello della controllata, anche conseguenti a tali iniziative, sono di esclusiva competenza della controllata stessa.

L'OdV di FEEM Servizi informa l'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del proprio Modello.

È fatto obbligo di informazione, in capo all'OdV di FEEM Servizi, a fronte di richieste da parte dell'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV di Fondazione Eni Enrico Mattei.

#### **5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, verbale o *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in apposito archivio informatico e/o cartaceo. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso. L'accesso agli archivi è liberamente consentito ai componenti dell'OdV e, dietro richiesta formale all'OdV, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori nonché al Direttore.

## **6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **6.1 Premessa**

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura di FEEM, dei principi e dei contenuti del Modello.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli Organi Istituzionali, ai dipendenti e collaboratori di FEEM, nonché a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di FEEM.

L'OdV di FEEM monitora le iniziative per la comunicazione del Modello e per la formazione sullo stesso.

### **6.2 Attività di formazione e comunicazione interna**

#### **6.2.1 Comunicazione agli organi istituzionali**

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti) ciascun componente dell'Organo Istituzionale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I Consiglieri e Revisori che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

#### **6.2.2 Formazione e comunicazione al personale interno**

Il Modello è comunicato formalmente dall'OdV a tutto il personale (personale distaccato, dipendenti, collaboratori interni). Al personale di nuovo inserimento il Modello viene comunicato dal Direttore, all'atto della stipula del contratto di lavoro/collaborazione. Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori mediante pubblicazione sul sito internet di FEEM.

I principi e i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e del Modello sono inoltre divulgati mediante iniziative di formazione. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa cui al D. Lgs. 231/2001, 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 poteri di rappresentanza. La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria. L'attività di formazione è svolta sotto la diretta supervisione del Direttore, con il supporto dell'OdV. La struttura e i contenuti dell'attività di formazione mirata è approvata dall'OdV su proposta del Direttore.

### **6.2.3 Attività di comunicazione ai terzi: fornitori, consulenti e *partner***

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali FEEM intrattiene rapporti contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con FEEM (collaboratori esterni, fornitori, consulenti, *partner*, ecc.) è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

In caso di contratti *standard* predisposti da terzi, con particolare riferimento alle terze parti che operano con la Pubblica Amministrazione per conto o nell'interesse di FEEM, è prevista apposita dichiarazione delle terze parti di presa visione del Modello e di impegno al rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, della normativa internazionale e locale di riferimento) e la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di FEEM, inclusa, in caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE E APPARATO SANZIONATORIO**

### **7.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello, costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità di FEEM e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

A tale scopo è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'Autorità Giudiziaria competente.

L'OdV segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitora, di concerto con il Direttore, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

### **7.2 Violazione del Modello**

Fermi restando gli obblighi previsti dallo Statuto dei Lavoratori, in linea generale i comportamenti sanzionabili, in quanto violazioni del Modello, sono integrati qualora vengano violate le procedure interne da esso previste (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.).

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice di Condotta, nell'espletamento delle attività "sensibili" o delle attività connesse alle attività "sensibili", ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello, che:

- esponano l'ente a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e/o
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e/o
- tali da determinare l'applicazione a carico dell'ente di sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

La gravità della risposta sanzionatoria di FEEM è proporzionata alla gravità della condotta tenuta e al rischio a cui FEEM può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle attività "sensibili" - delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

### **7.3 Soggetti sanzionabili e relative misure applicabili**

#### **7.3.1 Misure nei confronti degli Amministratori**

L'OdV comunica al Collegio dei Revisori, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio dei Revisori, i provvedimenti opportuni.

#### **7.3.2 Misure nei confronti dei Revisori dei Conti**

L'OdV comunica al Presidente del Collegio dei Revisori, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Revisori. Il Collegio dei Revisori, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni. Laddove la violazione concerne il Revisore di nomina ministeriale il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne dà comunicazione al Ministero che ha proceduto alla nomina.

#### **7.3.3 Misure nei confronti del Direttore**

L'OdV comunica al Presidente del Collegio dei Revisori e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Direttore. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio dei Revisori, i provvedimenti opportuni.

#### **7.3.4 Misure nei confronti del personale distaccato**

La violazione da parte del personale distaccato di singole regole comportamentali di cui al presente Modello o previste dal Codice di Condotta costituisce illecito disciplinare e verrà riportata alla società di provenienza per le opportune sanzioni come previsto nel Modello 231 dalla stessa adottato.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio della società di provenienza nel rispetto dei Contratti Collettivi di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Direttore, mentre i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono demandati alla società di provenienza.

### **7.3.5 Misure nei confronti dei dipendenti**

A ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'OdV il Direttore procede all'accertamento dei presunti comportamenti illeciti posti in essere da uno o più dipendenti. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, venga riscontrata la violazione del Modello, è individuata, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile. La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui FEEM ragionevolmente può essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal contratto collettivo di riferimento.

Il Direttore comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'OdV.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

### **7.3.6 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, consulenti e *partner* di progetto**

Ogni violazione da parte dei collaboratori, fornitori, consulenti o *partner* di progetto delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti in conseguenza dell'adesione al Modello.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a FEEM, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

### **7.3.7 Misure nei confronti dei soggetti delegati alla salute e sicurezza**

Il mancato rispetto delle regole di comportamento e delle misure previste dal presente Modello e dalle relative Procedure è sanzionato, anche a norma dell'art. 30 comma 3 del D. Lgs. 81/2008, a seconda della gravità dell'infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato dalla Società ai rapporti di lavoro in essere a seconda della categoria legale di appartenenza (sia essa la contrattazione collettiva applicata ai dirigenti che quella applicata a quadri, impiegati e operai), ferme restando le previsioni sanzionatorie sancite da ogni legge in materia.

### **7.3.8 Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutela del segnalante**

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione c.d. *whistleblowing* ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dal protocollo di gestione delle segnalazioni c.d. *whistleblowing*, il soggetto che le ha poste in essere soggiacerà alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

## 8. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

### 8.1 Funzione e responsabilità

È necessario procedere a un aggiornamento del Modello in occasione di:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa dell'ente;
- significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del Modello o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività di aggiornamento e/o adeguamento del Modello è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello stesso.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito al Direttore, già delegato alla sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello. In particolare:

- l'OdV comunica al Direttore ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il Direttore, con il supporto delle funzioni specialistiche preposte di FEEM, coordina le attività di aggiornamento e adeguamento e adotta la proposta di aggiornamento del Modello informandone il Consiglio di Amministrazione. Nel caso di modifiche relative ai Principi Generali il Direttore sottopone la proposta di aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

L'OdV provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento e adeguamento, informando il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività nella propria relazione annuale.

## ALLEGATI

- 10.1 Allegato A) Codice di Condotta
- 10.2 Allegato B) Assetto organizzativo (organigramma e mansionari)
- 10.3 Allegato C) Procedure interne
- 10.4 Allegato D) D. Lgs. 231/2001
- 10.5 Allegato E) Elenco dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001