



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

Codice documento: MO 001
Revisione: 04
Data di aggiornamento: 29 gennaio 2013
In vigore da: 29 gennaio 2013
Distribuzione: Interna



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

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

Codice documento: MO 001
Revisione: 04
Data di aggiornamento: 29 gennaio 2013
In vigore da: 29 gennaio 2013
Distribuzione: Interna

FULLSIX S.p.A.

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

Sede legale: Viale del Ghisallo 20, 20151 Milano – Italy

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

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

PARTE GENERALE:

SEZIONE I

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE INTRODUTTIVA

SEZIONE II

IL CODICE ETICO AZIENDALE

PARTE SPECIALE:

SEZIONE I

LE PROCEDURE

SEZIONE II

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SEZIONE III

REATI SOCIETARI

SEZIONE IV

REATI DI MARKET ABUSE

SEZIONE V

REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

SEZIONE VI

REATI CONNESSI CON VIOLAZIONI DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE O RELATIVE ALLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

SEZIONE VII

REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO E IMPIEGO DI BENI DI ILLECITA PROVENIENZA

SEZIONE VIII
REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

SEZIONE IX
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

SEZIONE X
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

SEZIONE XI
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

SEZIONE XII
REATI AMBIENTALI

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

SEZIONE XIV
TIPOLOGIE DI REATO NON RILEVANTI AI FINI DEL MODELLO

PREMESSA

Fullsix S.p.A. (di seguito la “Società”) intende, con l’adozione del presente modello (di seguito il “Modello”), rafforzare i propri presidi di organizzazione e controllo interno, con specifico riferimento alla disciplina dettata dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito anche il “Decreto”), sensibilizzando altresì i destinatari del Modello a comportamenti virtuosi e trasparenti, atti a prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Tale Modello, nondimeno, piuttosto che la creazione *ex novo* di un sistema di organizzazione, gestione e controllo, rappresenta una formalizzazione di presidi, procedure e controlli già esistenti e si inserisce all’interno di un più vasto e organico sistema previsto dalla Società nel rispetto della normativa legislativa e regolamentare applicabile e in adesione alle *best practices* societarie in materia di *corporate governance* ed ai principi e alle regole del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

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

La presente versione (04) tiene conto delle variazioni normative e organizzative intervenute successivamente.

Le principali modifiche apportate con la presente versione riguardano:

- l’aggiornamento dell’elenco dei reati-presupposto inserito nella presente Parte generale (v. succ. para. 1.2.);
- l’aggiornamento della Parte speciale, Sezione II – Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione –, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l’aggiornamento della Parte speciale, Sezione III – reati societari –, a seguito delle modifiche di cui alla citata Legge n. 190/2012;
- l’inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XII – dedicata ai reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- l’inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XIII – dedicata al reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001, inserito dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);
- l’integrazione delle disposizioni relative all’applicabilità del presente Modello alle società appartenenti al Gruppo Fullsix (v. presente Parte generale);
- l’integrazione dei principi di condotta evidenziati nel Codice Etico con riferimento all’abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo (para. 4.17) e alle molestie o mobbing sul luogo di lavoro (para. 4.18).

Il Modello è stato predisposto seguendo le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di Confindustria, aggiornate da ultimo il 31 marzo 2008.

La Società, attraverso l’opera precipua dell’Organismo di Vigilanza, sottoporrà il Modello a costante verifica della sua efficacia ed efficienza, per i fini indicati dal Decreto, e procederà, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione o dell’Amministratore delegato, previo parere dell’Organismo di Vigilanza, alle modifiche e alle integrazioni che risulteranno opportune.

INTRODUZIONE

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

1.1. La responsabilità degli enti

Inizialmente la questione inerente alla responsabilità diretta degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio è stata affrontata dal legislatore italiano in sede internazionale.

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

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

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

Tenuto conto delle istanze dottrinali e dei principi normativi tradizionali (in particolare il principio di irresponsabilità penale degli enti – *societas delinquere non potest* – trasfuso nell'art. 27, commi 1 e 3 della Costituzione) con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito, per brevità, il "Decreto")¹ il legislatore delegato ha costruito una responsabilità amministrativa "ibrida", vale a dire la "responsabilità amministrativa (degli enti) dipendente da reato" (da alcuni definita "responsabilità para-penale").

Il Decreto ha, quindi, introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti (tra cui le società di capitali) per determinati reati commessi dai "soggetti apicali" o dai "soggetti sottoposti" nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti; tale responsabilità (da taluni definita "parapenale") si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica, autrice diretta e materiale dell'illecito penale.

Superando parzialmente il tradizionale principio *societas delinquere non potest*, il legislatore, pur prevedendo sanzioni di matrice necessariamente amministrativa (non potendosi irrogare a un ente le sanzioni personali tipiche della repressione penale) ha connotato con forti tratti penalistici l'intero istituto; a titolo

¹ Il provvedimento è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

esemplificativo, i principi generali sono quelli tipici del diritto penale (artt. 2-4 Decreto – d’ora in poi il riferimento a meri articoli senza specificazione del testo normativo s’intendono riferiti al Decreto) e le norme di procedura ricalcano fortemente il rito penale (artt. 34, ss.), attribuendo al giudice penale la competenza a conoscere e decidere della responsabilità dell’ente.

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

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. *“soggetti apicali”*);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5, comma 1 – cd. *“soggetti sottoposti”*).

Nel caso in cui il reato sia commesso dai cd. *“soggetti in posizione apicale”* (vale a dire: amministratori, rappresentanti, direttori, ecc.), il Decreto prevede un particolare meccanismo di inversione dell’onere della prova: si presume la sussistenza del requisito di *“colpevolezza”* dell’ente, salvo che esso stesso riesca a dimostrare la propria estraneità fornendo la prova di avere adottato ed attuato un apposito modello di organizzazione e di gestione per prevenire il rischio della commissione di reati della specie, modello che, però, è stato fraudolentemente eluso dagli amministratori infedeli.

Diversamente, nel caso dei *“soggetti sottoposti”* gli organi accertatori devono appurare che la commissione del reato-presupposto sia stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici aziendali, nonché dalla mancata adozione ed attuazione di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo interno.

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

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

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

1.2. I reati

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

L’elenco è stato ripetutamente ampliato dal legislatore e, attualmente, include i seguenti reati:

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

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis del codice penale);

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter del codice penale);
- truffa ai danni dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, del codice penale);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis del codice penale);
- frode informatica (art. 640-ter del codice penale);
- concussione (art. 317 del codice penale);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 del codice penale);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 del codice penale);
- corruzione aggravata (artt. 319 e 319-bis del codice penale);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter del codice penale);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater del codice penale);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 del codice penale);
- istigazione alla corruzione (art. 322 del codice penale);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis del codice penale);

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

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

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

- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D.Lgs. n. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis, c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter, c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630, c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR n. 309/1990);
- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2 lettera a), c.p.);

4) reati contro la fede pubblica, vale a dire, ai sensi dell'art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 (introdotto dal D.L. 25.09.2001, n. 350, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 23.11.2001, n. 409, e poi modificato dalla legge 23.07.2009, n. 99, in vigore dal 15 agosto 2009): reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, nonché reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) e di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);

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

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

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

- false comunicazioni sociali (art. 2621, c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, c.c.; questo articolo è stato abrogato dall'art. 34 della L. 28.12.2005, n. 262. Pertanto la società non potrà più essere chiamata a rispondere nel caso si configurasse tale illecito);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, c.c.; questo articolo è stato però abrogato ai sensi dell'art. 37, comma 34, del D.Lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati. La società, pertanto, non potrà più essere chiamata a rispondere nel caso si configurasse tale illecito²);
- impedito controllo (art. 2625, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, c.c.);

² In senso conforme vgs. Tribunale di Milano, GUP D'Arcangelo, sentenza 3 novembre 2010.

- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis, c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632, c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, c.c.);
- aggio (art. 2637, c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.c.).

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

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

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

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600, c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter, c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1, c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
- tratta di persone (art. 601, c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602, c.p.);

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

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

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

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

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

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

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

12) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, ex artt. 648, 648-bis e 648-ter, c.p. (art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 21.11.2007, n. 231, in vigore dal 29 dicembre 2007);

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

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (*art. 171, comma 1 lett a) bis, L. n. 633/1941*);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (*art. 171, comma 3, L. n. 633/1941*);

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

14) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ex art. 377-bis, c.p. (art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 03.08.2009, n. 116, in vigore dal 29 agosto 2009; l'errore nella numerazione dell'articolo (prima indicato come art. 25-novies, è stato corretto dal D.Lgs. n. 121/2001, che ha anche introdotto nell'elenco dei reati-presupposto i "reati ambientali" – v. successivo punto 15).

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

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, codice penale);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, codice penale);
- scarico non autorizzato di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose e scarico delle medesime sostanze in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (rispettivamente, art. 137, commi 2 e 3, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- scarico di acque reflue industriali in violazione dei limiti tabellari (art. 137, comma 5, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazione dei divieti di scarico al suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);

- scarico in mare da parte di navi ed aeromobili di sostanze di cui è vietato lo sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo e secondo periodo, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inosservanza delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione alla gestione di una discarica o alle altre attività concernenti i rifiuti (art. 256, comma 4, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee ed omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- predisposizione od uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, comma 4 e art. 260-bis, commi 6 e 7, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- violazioni del sistema di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- inquinamento atmosferico (art. 279, comma 5, d. lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- importazione, esportazione, trasporto ed uso illeciti di specie animali e commercio di piante riprodotte artificialmente (art.1, commi 1 e 2 e art. 2, commi 1 e 2, L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- violazione delle disposizioni sull'impiego delle sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n.549);
- sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202);
- sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

16) reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai sensi dell'art. 22, comma 12-bis³, del D.Lgs. 22 luglio 1998, n. 286⁴ (**art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001**, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 16.07.2012, n. 109, in vigore dal 9 agosto 2012).

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati, contemplati dallo stesso Decreto, commessi all'estero.

In questo modo non si è voluto lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che si verifica di frequente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto⁵.

³ Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 16.07.2012, n. 109.

⁴ In riferimento al presente Decreto vedi: Circolare del Ministero dell'Interno 5 agosto 2009, n. 11001; Circolare Ministero dell'Interno 3 agosto 2012, n. 5209.

⁵ In tal senso si rinvia alla relazione illustrativa del Decreto.

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

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

La futura evoluzione normativa, con la possibile introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto, sarà oggetto di specifica e attenta valutazione ai fini dell'eventuale integrazione e/o modifica del Modello.

1.3. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile (art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001).

Essa si applica con il "sistema delle quote"; le quote variano da un minimo di cento ad un massimo di mille. Il valore unitario della quota può oscillare da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

Conseguentemente, detta sanzione – che si prescrive nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato-presupposto – è non inferiore a 25.822 euro e non superiore a 1.549.371 euro.

Per la sua determinazione il giudice deve tener conto di diversi fattori; al riguardo un particolare rilievo assumono: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; l'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato o per evitare la reiterazione degli illeciti; le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

In particolare, le sanzioni interdittive sono:

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

I criteri di scelta e commisurazione delle sanzioni sono descritti negli articoli 10 e seguenti del Decreto.

Con la sentenza di condanna il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato (somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato), salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede.

Quando viene applicata una delle sanzioni interdittive sopra menzionate il giudice può poi ordinare la pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali da lui scelti oppure mediante affissione nel comune dove l'ente ha sede.

Infine, si precisa che si applicano solo le sanzioni pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

- ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, nell'ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti per i quali è prevista la responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001:

- le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (comma 1, art. cit.);
- l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (comma 2, art. cit.)⁶

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

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

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

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

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

⁶ Rappresenta un'ipotesi particolare del cd. “recesso attivo” previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7 del Decreto prevede inoltre che:

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

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

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

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

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

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di Confindustria, aggiornate da ultimo il 31 marzo 2008 e approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008.

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

- 1) identificazione dei rischi: individuazione dei settori e delle aree aziendali nei quali potrebbero realizzarsi i reati previsti dal Decreto e analisi delle possibili modalità attuative di tali illeciti nelle aree a rischio;
- 2) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire o di ridurre ad un livello accettabile i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli ovvero valutazione del sistema di controllo già esistente all'interno dell'ente e suo adeguamento. A questo riguardo, Confindustria ha indicato i seguenti protocolli rilevanti del sistema

di controllo preventivo, che la Società provvede a monitorare e aggiornare con continuità:

- codice etico (adottato dal Consiglio di Amministrazione il 23 giugno 2009);
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni strumenti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e formazione del personale;
- previsione di un adeguato sistema disciplinare sanzionatorio delle violazioni delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

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

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

3) Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione. Per ogni operazione vi è un adeguato supporto documentale da cui risultano le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione nonché i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- principio di separazione delle funzioni, tale per cui nessun processo aziendale può essere gestito interamente da un unico soggetto, dovendo affidarsi la gestione delle diverse fasi a professionalità distinte; poteri e responsabilità sono chiaramente definiti e tra di loro coerenti;
- documentazione dei controlli.

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

- (i) sia garantita l'effettiva trasparenza;
- (ii) non vi sia identità tra i soggetti che assumono/attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza delle operazioni nei libri contabili della società e coloro che sono tenuti a svolgere i controlli previsti per legge sulle operazioni compiute;
- (iii) il sistema di archiviazione dei documenti sia tale da impedirne l'alterazione successiva;

- (iv) le modalità di accesso ai documenti già archiviati sia sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate;
- (v) non siano corrisposti compensi di alcun tipo ad alcun soggetto se non congrui e per prestazioni effettivamente eseguite;
- (vi) eventuali sistemi di remunerazioni premianti siano coerenti con le mansioni e le attività svolte e siano conseguenti al raggiungimento di obiettivi realistici;
- (vii) i casi in cui sono ammesse delle deroghe alle procedure siano espressamente previsti.

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

IL MODELLO DI FULLSIX S.P.A.

PARTE GENERALE

I - LA STRUTTURA DEL MODELLO E DELLA SOCIETÀ

Fullsix S.p.A., in coerenza con i principi etici e di governo aziendale ai quali sono orientate le proprie regole di comportamento, ha ritenuto doveroso adottare il presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione menzionata nella premessa (in conformità al disposto dell'art. 6 comma primo, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001) e ha istituito l'Organismo di Vigilanza.

L'originale versione è stata aggiornata una prima volta in relazione alla revisione della mappatura delle attività a rischio di reato nonché alle modifiche organizzative e gestionali intervenute successivamente alla prima approvazione (vgs. Revisione 02).

Con la successiva versione (Revisione 03) si è inteso integrare l'elenco dei reati-presupposto con l'inserimento dei "reati ambientali" introdotti dal citato D.Lgs. n. 121/2001 (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001). Con questa versione si è, altresì, proceduto a integrare il Codice Etico e a effettuare piccole modifiche di forma/aggiornamenti nella Parte speciale (ad es.: Tabella dei reati non particolarmente rilevanti, ora aggiornata al D.Lgs. n. 121/2001).

Con la presente versione (Revisione 04) sono stati apportati gli aggiornamenti conseguenti alle modifiche normative e organizzative intervenute nel frattempo.

In particolare, le principali modifiche recate dalla presente versione riguardano:

- l'aggiornamento dell'elenco dei reati-presupposto inserito nella presente Parte generale (v. prec. para. 1.2.);
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione II – Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione – a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione III – reati societari – a seguito delle modifiche di cui alla citata Legge n. 190/2012;
- l'inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XII – dedicata ai reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- l'inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XIII – dedicata al reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001, inserito dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);
- l'integrazione delle disposizioni relative all'applicabilità del presente Modello alle società appartenenti al Gruppo Fullsix (v. presente Parte generale, paragrafo I);
- l'integrazione dei principi di condotta evidenziati nel Codice Etico con riferimento all'abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo (para. 4.17) e alle molestie o mobbing sul luogo di lavoro (para. 4.18).

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

Il Modello della Società è costituito da un complesso organico di:

- principi;
- criteri;
- regole;

- disposizioni;
- schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità.

Al fine di assicurare la prevenzione dei reati e il conseguente esonero da responsabilità nei confronti di tutte le realtà societarie del Gruppo Fullsix, il presente Modello viene diffuso a tutte le società del Gruppo, quale utile riferimento e fatta salva l'adozione di autonomi Modelli organizzativi (v. succ. para. 1.5).

L'Organismo di Vigilanza, il Comitato di Controllo Interno e di gestione dei rischi e il Collegio Sindacale di Fullsix S.p.A. hanno già preso atto del Modello e formalizzeranno il proprio impegno ad osservare la presente versione 04, per quanto li possa riguardare, con il primo verbale utile.

1. La struttura del Modello

Il Modello, elaborato in conformità alle Linee Guida di Confindustria, si concretizza in un articolato sistema che può essere sinteticamente descritto come segue.

- Codice etico. Del Modello fa parte integrante il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 23 giugno 2009, costituente la Sezione II della Parte generale del documento. Il rispetto delle prescrizioni contenute in tale Codice è richiesto imprescindibilmente a tutti gli esponenti, i dipendenti, collaboratori e partner del Gruppo Fullsix. Per l'estensione alle società controllate dei principi del Codice etico e, più in generale, del Modello, si rinvia al citato successivo paragrafo 1.5).
- Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. È l'insieme degli "strumenti" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi e, più in generale, tenuto conto dei rischi. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo e il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.
- Regole e procedure specifiche di condotta. All'individuazione di specifiche aree di rischio (v. sopra) segue la previsione di regole e procedure atte a ridurre sensibilmente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
- Organismo di Vigilanza. L'organo ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento. A tal fine è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nonché di un'adeguata autonomia finanziaria.
- Sistema disciplinare. Fullsix S.p.A. ha previsto un adeguato sistema disciplinare per sanzionare efficacemente la mancata osservanza delle misure previste dal Modello.

Più precisamente, il Modello adottato è strutturato in due Parti:

- una Parte generale, a sua volta articolata in:
 - Sezione I: parte introduttiva del Modello (corrispondente alla presente parte);
 - Sezione II: Codice Etico aziendale;
- una Parte speciale, composta dalle seguenti dodici Sezioni:

- Sezione I: procedure;
- Sezione II: reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Sezione III: reati societari;
- Sezione IV: abusi di mercato;
- Sezione V: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria;
- Sezione VI: reati commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche;
- Sezione VII: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Sezione VIII: reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Sezione IX: delitti di criminalità organizzata;
- Sezione X: reati contro l’industria e il commercio;
- Sezione XI: delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- Sezione XII: reati ambientali;
- Sezione XIII: reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Sezione XIV: tipologie di reato non rilevanti ai fini del Modello.

2. I destinatari del Modello

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

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

3. La struttura societaria organizzativa

La Società è a capo del Gruppo Fullsix, attivo nel settore del *marketing* relazionale ed interattivo, partendo dall’ideazione dei progetti, sino alla loro applicazione nei diversi canali commerciali ed alla misurazione delle *performance* e del ritorno degli investimenti. L’obiettivo è raggiunto integrando nel Gruppo tutte le competenze necessarie: consulenza, Know-how tecnologico, esperienza di marketing, e creatività.

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

Fullsix S.p.A. esercita le sue attività, anche a livello di Gruppo, attraverso apposite unità operative, organizzate secondo uno strutturato organigramma.

L’attività si rivolge a clientela sia privata che pubblica.

4. Deleghe e procure

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

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

5. Applicazione del Modello nelle società del Gruppo

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

Il presente Modello rappresenta la Linea Guida di riferimento per l'eventuale adozione da parte di ciascuna delle stesse di un proprio analogo Modello.

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

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

A tale scopo, a partire dalla prossima approvazione dei bilanci annuali, i legali rappresentanti delle società appartenenti al Gruppo Fullsix dovranno attestare la conformità dei rispettivi sistemi di controllo e gestione dei rischi ai principi generali e alle regole di condotta di cui al Codice Etico Fullsix e, più in generale, ai principi fissati dal presente Modello 231; tale attestazione sarà effettuata mediante inoltre alla capogruppo Fullsix di un apposito *"Statement of Compliance"*.

6. La matrice delle attività e responsabilità inerenti il Modello

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

TASKS PRINCIPALI	SOGGETTI/ORGANI RESPONSABILI					
	CdA	AD	OdV	Dirigenti	Dipendenti	Terze parti
Adozione Modello Organizzativo	√					
Accettazione e sottoscrizione del Modello Organizzativo			√	√	√	√
Nomina Organismo di Vigilanza e suoi membri	√					
Accettazione e messa in atto delle regole e adempimenti previsti nel rispetto delle Policies e Procedure aziendali	√	√	√	√	√	√
Comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo		√				
Valutazione della modifica/adequamento Modello Organizzativo	√	√	√			
Realizzazione nuove Policies/Procedure finalizzate ai contenuti del Decreto		√		√		
Approvazione delle modifiche al Modello Organizzativo	√	√				
Segnalazione di qualsiasi atto/attività che induca (anche potenzialmente) un possibile rischio reato	√	√	√	√	√	√
Aggiornamento e formazione continua sul Modello Organizzativo		√	√			

II - PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

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

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

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

Principi fondamentali:

- i poteri di rappresentanza devono essere conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa;
- le responsabilità devono essere definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa per le unità operative può essere originata/attivata senza un'adeguata autorizzazione;
- i sistemi operativi (procedure, organizzazione, processi, sistema informativi) devono essere coerenti con le politiche di Gruppo e aziendali e con il Codice Etico.

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

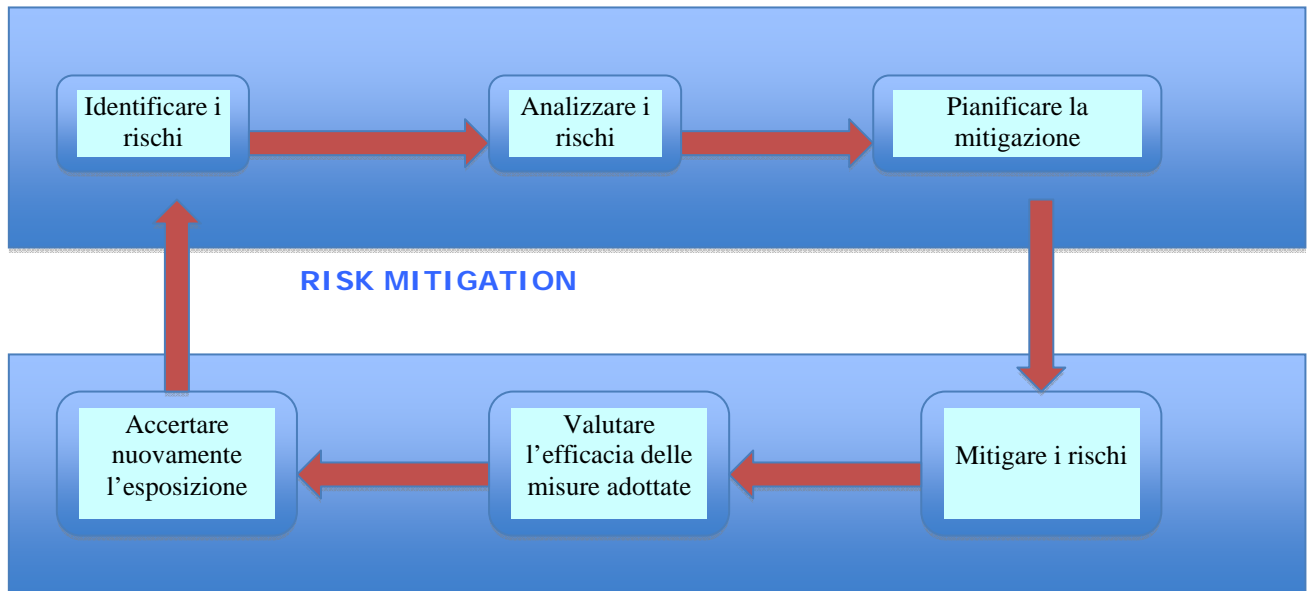
- nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei principi contabili e delle *best practices* internazionali;
- in coerenza con le procedure amministrative definite;
- nell'ambito di un completo e aggiornato piano dei conti.

Valutazione dei rischi:

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

Il processo interattivo di Risk Management che si applica alla valutazione dei rischi rilevante ai fini del Decreto è illustrato nella tabella seguente.

RISK ASSESSMENT



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

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

➤ **Valutazione:**

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

➤ **Mitigazione:**

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

Attività di controllo:

- i processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale (policy, norme operative, procedure interne, ecc.) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative devono essere tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio di informazioni tra fasi/processi contigui deve prevedere meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti;
- le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dall'azienda;

- devono essere periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili in ciascuna unità operativa in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;
- il personale deve essere formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate, dando particolare rilievo agli aspetti inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dell'analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorate.

Informazione, Formazione e Comunicazione:

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

Monitoraggio:

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

III - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Autonomia e indipendenza

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

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

Professionalità

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

Continuità d'azione

L'OdV deve:

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

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

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

2. Nomina, funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

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

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

- a) vigilare sulla corretta applicazione delle procedure di controllo previste dal Modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea");
- b) effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- c) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- d) coordinarsi con il responsabile di funzione per la formulazione e realizzazione dei programmi di informazione e formazione del personale sulle finalità e previsioni del Modello;
- e) coordinarsi con gli organismi di vigilanza delle società controllate, se nominati;
- f) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;

- g) effettuare verifiche periodiche sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, soprattutto in relazione ad operazioni e atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;
- h) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in funzione del rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o tenute a sua disposizione ai sensi del paragrafo 5 che segue;
- i) controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel Modello per le diverse tipologie di reato;
- j) coordinarsi con le varie funzioni e direzioni aziendali per la verifica dell'esistenza di ulteriori aree di rischio da mappare e per la definizione di ulteriori procedure e protocolli atti a prevenire i reati previsti nel Decreto.
- k) in caso di accertamento di violazioni del Modello, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, per i conseguenti opportuni provvedimenti.
- L'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o i Consiglieri di Amministrazione della stessa.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

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

3. Attività e reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riporta su base continuativa direttamente con l'Amministratore delegato. Degli incontri verrà redatto verbale, custodito a cura dell'Organismo di vigilanza. Sarà cura dell'OdV preparare periodicamente un rapporto scritto sulle attività svolte in merito all'attuazione, aggiornamento ed efficacia del Modello, destinato al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Audit e al Collegio Sindacale. L'OdV si coordinerà con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici, ed in particolare, ma non esclusivamente, con le Aree Controllo Interno e Affari Legali.

4. Verifiche periodiche

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

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

5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Le Funzioni aziendali interessate dovranno tenere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni

informazione anche proveniente da terzi e attinente all'attuazione del Modello stesso.

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

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

Periodicamente l'OdV proporrà, se del caso, eventuali integrazioni e/o modifiche della lista sopra indicata.

Inoltre ogni informazione o segnalazione, anche di natura ufficiosa, che assuma rilevanza in ordine alle disposizioni del presente Modello e del Decreto, dovrà essere comunicata all'OdV, che dovrà assicurarne la raccolta garantendo, ove del caso, la riservatezza dovuta ai segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei singoli coinvolti erroneamente o in mala fede, in esecuzione di un'apposita procedura (già approvata in data 15 settembre 2009 nella sua prima versione).

6. Regolamento interno dell'Organismo e reporting

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

Tale regolamento dovrà minimalmente prevedere quanto segue:

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

IV - DIFFUSIONE DEL MODELLO

1. Comunicazione e informazione

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

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

Ai nuovi assunti, invece, verrà consegnato un *set* informativo, comprendente ad esempio il Codice Etico, il CCNL e il presente Modello, con il quale si intende fornire le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Per la diffusione del Modello alle società controllate si rinvia al precedente para. 1.5. Il sistema di informazione e formazione è realizzato dall'AD e dall'ODV avvalendosi principalmente dell'Ufficio Affari Legali e Societari.

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

All'Organismo di Vigilanza è demandato il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione, che avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del Decreto, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopracitati reati.

Fullsix S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori, per quanto ciò possa contribuire all'osservanza e all'efficacia del Modello.

La diffusione all'esterno sarà effettuata rendendo pubblico, con apposite modalità, un documento denominato "I principi del Modello 231".

V – ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Nel luglio 2009, con apposita delibera del Consiglio di amministrazione, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

A questo scopo sono state svolte una serie di attività propedeutiche (suddivise in differenti fasi) rivolte all'implementazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del menzionato Decreto e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

In tale ambito si è proceduto, in particolare, all'individuazione delle "attività sensibili".

Punti di partenza per la predisposizione del Modello sono stati il Codice Etico aziendale, approvato il 23 giugno 2009, le verifiche e le attività di audit interne, la struttura organizzativa, i protocolli e il sistema di controllo di gestione già ampiamente operativi, in quanto idonei quali strumenti per la prevenzione dei reati e per la verifica dei processi coinvolti nelle "attività sensibili" (v. Modello 231, Parte speciale).

Quindi il presente Modello si inserisce nel più ampio (e previgente) sistema di controllo, principalmente costituito da:

- prassi e protocolli operativi dell'azienda;
- procedure del sistema Qualità;
- attività di audit interne;
- attività delle funzioni di revisione interna e di controllo di gestione;
- attività istituzionalmente svolta dal collegio sindacale e dalla società di revisione.

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 15 dicembre 2009.

La versione 02 ha revisionato il Modello in relazione all'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio di reato e alle modifiche organizzative e operative intervenute successivamente alla prima adozione.

Con la versione successiva (Rev. 03) il Modello è stato modificato in relazione all'aggiornamento dell'elenco dei reati-presupposto, per accogliere l'introduzione dei reati ambientali, elencati all'art. 25-undecies del Decreto legislativo n. 231/2001 (introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011, con decorrenza dal 16 agosto 2011). Si è, altresì, proceduto a integrare il Codice Etico e a effettuare piccole modifiche di forma/aggiornamenti nella Parte speciale (ad es.: Tabella dei reati non particolarmente rilevanti, ora aggiornata al D.Lgs. n. 121/2001).

Con la presente versione (Revisione 04)) sono state apportati gli aggiornamenti conseguenti alle modifiche normative e organizzative intervenute nel frattempo.

In particolare, le principali modifiche recate dalla presente versione riguardano:

- l'aggiornamento dell'elenco dei reati-presupposto inserito nella presente Parte generale (v. prec. para. 1.2.);
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione II – Reati nei rapporti con la Pubblica amministrazione – a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l'aggiornamento della Parte speciale, Sezione III – reati societari – a seguito delle modifiche di cui alla citata Legge n. 190/2012;
- l'inserimento di una nuova Parte speciale – Sezione XII – dedicata ai reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);

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

In virtù dei poteri a esso conferiti, l'Amministratore Delegato della Società ha il compito di attuare, aggiornare e adeguare il Modello, in particolare per quanto riguarda le "Parte speciali" (in primo luogo quella relativa alle procedure), ma anche con riferimento alla presente "Parte generale" (con riferimento alle preannunciate modifiche normative).

Al Consiglio di Amministrazione è, invece, riservato il compito di aggiornare e adeguare i principi generali non derogabili descritti nella "Parte generale" del Modello (e in particolare nel Codice Etico).

Tutte le altre disposizioni, protocolli operativi, prassi e regole aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti, in ottemperanza del Modello stesso.

Tutte le disposizioni interne (procedure, prassi operative, regolamenti aziendali, ecc.) costituiscono "il Modello", il cui costante aggiornamento è compito, ognuno per l'ambito rispettivamente attribuitogli, da coloro che hanno la competenza di emanare dette disposizioni.

VI - SISTEMA SANZIONATORIO

1. Principi generali

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

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

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

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

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

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

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

- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle procedure integranti il medesimo che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure o richiesti dalla legge che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal medesimo Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/01.

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

Il presente sistema disciplinare è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095, c.c. nonché dell'eventuale natura

autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto:

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

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

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità dei pericoli creati;
- d) entità del danno eventualmente creato alla società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

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

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

- la revoca del mandato agli Amministratori è deliberata dal competente Organo Societario, in conformità alle vigenti disposizioni di Legge e dello Statuto Sociale;
- limitatamente ai Dirigenti, i provvedimenti concernenti il richiamo scritto, la multa, il temporaneo allontanamento o la risoluzione del rapporto di lavoro, sono decisi dall'Organo di gestione aziendale.

2. Sanzioni per i lavoratori subordinati

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

In ogni caso si applicano i Regolamenti in vigore.

Le sanzioni saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nell'illecito;
- delle altre particolari circostanze in cui è stato realizzato l'illecito.

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

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

Pertanto, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul rapporto fiduciario instaurato con la Società, **costituiscono inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro** e, in altre parole, **illecito disciplinare** che, in conformità alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, nonché dell'art. 7 della Legge 30/05/1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), possono essere sanzionati con l'interruzione immediata del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- c.1) rimprovero verbale;
- c.2) ammonizione scritta;
- c.3) multa fino a 4 ore di paga ed indennità di contingenza;
- c.4) temporaneo allontanamento dal servizio (anche con sospensione, parziale o totale, della retribuzione) per un periodo fino a 10 (dieci) giorni lavorativi;

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

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

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

3. Misure nei confronti dei dirigenti

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

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

4. Misure nei confronti degli amministratori

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

5. Misure nei confronti dei sindaci

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

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

6. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

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

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

**PARTE SPECIALE
REGOLE E PROCEDURE
SPECIFICHE PER PROCESSI SENSIBILI E AREE A RISCHIO**

I - I PROCESSI SENSIBILI DI FULLSIX S.P.A.

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

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

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

In particolare, la prossima revisione del Modello accoglierà l'esito dell'aggiornamento della risk analysis in corso di svolgimento (anche in relazione alla recente introduzione, tra i "reati-presupposto", dei reati ambientali elencati dal nuovo art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 e della revisione delle procedure aziendali in materia – v. Parte speciale, Sezione XII).

La graduazione dei rischi relativi alle differenti tipologie di reato si spiega in considerazione delle specificità di Fullsix S.p.A..

In ogni caso, tutti i processi aziendali devono essere svolti in conformità alle leggi vigenti, ai principi contenuti nel Codice Etico e alle regole contenute nel presente Modello e nei relativi protocolli attuativi.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità e di poteri di rappresentanza e alla definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Per la disamina delle singole tipologie di reato si rinvia alle Parti speciali del Modello ad esse dedicate.



CODICE ETICO

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI FULLSIX S.P.A. DEL 23 GIUGNO 2009**

FULLSIX S.p.A.

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

Sede legale: Viale del Ghisallo 20, 20151 Milano – Italy

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

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it

Indice

1 – PREMESSA E SCOPO.....	42
2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	42
2.1 - <i>Il Codice Etico.....</i>	42
3 - PRINCIPI ETICI.....	43
3.1 - <i>Riservatezza.....</i>	43
3.2 - <i>Legalità.....</i>	43
3.3 - <i>Trasparenza contabile.....</i>	43
3.4 - <i>Professionalità e fiducia.....</i>	44
3.5 - <i>Correttezza.....</i>	44
3.6 - <i>Lealtà.....</i>	44
3.7 - <i>Onestà.....</i>	44
3.8 - <i>Equità e pari opportunità.....</i>	44
3.9 - <i>Integrità.....</i>	44
4 - PRINCIPI DI CONDOTTA.....	44
4.1 - <i>Osservanza delle disposizioni di legge.....</i>	44
4.2 - <i>Riservatezza e tutela delle informazioni.....</i>	45
4.3 - <i>Gestione e conduzione dell'operatività.....</i>	45
4.4 - <i>Conflitto di interessi.....</i>	45
4.5 - <i>Tutela dei beni e delle risorse aziendali.....</i>	45
4.6 - <i>Regali, Omaggi e Benefici.....</i>	45
4.7 - <i>Rapporti con i clienti.....</i>	45
4.8 - <i>Rapporti con i fornitori.....</i>	46
4.9 - <i>Rapporti con gli azionisti.....</i>	46
4.10 - <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni.....</i>	46
4.11 - <i>Rapporti con associazioni di categoria, sindacati e partiti politici.....</i>	46
4.12 - <i>Comunicazioni e rapporti con i mezzi di informazione.....</i>	46
4.13 - <i>Correttezza e affidabilità della contabilità.....</i>	47
4.14 - <i>Tutela e valorizzazione delle risorse umane.....</i>	47
4.15 - <i>Sicurezza e salute dei lavoratori.....</i>	47
4.16 - <i>Tutela dell'ambiente.....</i>	47

<i>4.17 – Abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo</i>	<i>48</i>
<i>4.18 – Molestie o mobbing sul luogo di lavoro</i>	<i>48</i>
5– DEFINIZIONE ED APPROVAZIONE	48
6– DIFFUSIONE, CONOSCENZA, DIVULGAZIONE E CONTROLLO	49
7 – CONFLITTO CON IL CODICE ETICO	49
8 - SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
9 - CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE	49
10 - MODIFICHE AL CODICE ETICO	49

1 – PREMESSA E SCOPO

Il Gruppo Fullsix (di seguito anche il “**Gruppo**”) opera in Italia con proprie filiali e società collegate coprendo tutta la catena del valore del *marketing* relazionale ed interattivo, dall’ideazione dei progetti, sino alla loro applicazione nei diversi canali commerciali ed alla misurazione delle *performance* e del ritorno degli investimenti. L’obiettivo è raggiunto integrando nel Gruppo tutte le competenze necessarie: consulenza, Know-how tecnologico, esperienza di marketing, e creatività.

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

2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

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

Il Gruppo FULLSIX, condividendo le osservazioni formulate dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ha ritenuto che obiettivo primario del proprio sistema di governo dovesse essere la massimizzazione del valore per gli azionisti, da attuarsi attraverso una struttura efficiente, da un lato, e recettiva delle mutevoli esigenze del mercato, dall’altro. Il tutto nella convinzione che un ponderato allineamento delle strutture interne di corporate governance a quelle suggerite dal Codice ed individuate come best practice rappresenti una valida opportunità e garanzia per accrescere la propria affidabilità nei confronti del mercato.

Pertanto, il Gruppo FULLSIX ha aderito volontariamente al Codice di Autodisciplina per le società quotate ed ha recepito nel suo statuto le norme suggerite per una corretta corporate governance.

2.1 - Il Codice Etico

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

Il presente Codice è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società Capogruppo come forma di autoregolamentazione ed è pertanto modificabile in ogni tempo. Il Codice, infatti, sarà soggetto a costante aggiornamento e revisione in relazione:

- a) ai contributi ricevuti da parte di dipendenti o da chiunque ne abbia interesse;
- b) alle evoluzioni normative e alle più affermate prassi internazionali;
- c) all’esperienza acquisita nell’applicazione o applicabilità dello stesso.

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

La Società Capogruppo si impegna a richiedere a tutti coloro che agiscono nell'ambito del Gruppo FULLSIX il mantenimento di una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, a tal fine diffondendone il contenuto a quanti entrino in relazione con le società del Gruppo medesimo.

In particolare, la Società Capogruppo si impegna affinché i principi del Codice siano oggetto di recepimento da parte di tutte le società appartenenti al Gruppo FULLSIX.

3 - PRINCIPI ETICI

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

3.1 - Riservatezza

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

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

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

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

3.2 - Legalità

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

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

3.3 - Trasparenza contabile

Nel rispetto delle norme di legge, dei principi contabili e della normativa secondaria, il Gruppo FULLSIX basa le proprie rilevazioni contabili, ed i documenti che da esso derivano, su informazioni precise, esaurienti e verificabili nel rispetto dei principi di trasparenza, accuratezza e completezza. Il Gruppo FULLSIX assicura che ai revisori contabili sia offerto libero accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività.

3.4 - Professionalità e fiducia

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

3.5 - Correttezza

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

3.6 - Lealtà

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

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

3.7 - Onestà

Il Gruppo FULLSIX crede nell'onestà, condizione necessaria per l'agire evitando l'inganno e la truffa, perseguendo così anche la giustizia e la lealtà. La conduzione di un rapporto basato sul principio dell'onestà non ammette in nessun caso che il perseguimento dell'interesse del Gruppo FULLSIX o del singolo, possa giustificare una condotta sleale, corrotta o illegale.

3.8 - Equità e pari opportunità

Il Gruppo FULLSIX, nell'esercizio della propria autorità, applica il principio di equità, che discende dal sentimento naturale di giustizia e imparzialità, evitando che si creino situazioni di abusi o discriminazioni, e sempre nel rispetto della dignità personale. Il Gruppo FULLSIX tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendo la crescita o lo sviluppo professionale di ciascuno, evitando discriminazioni e garantendo a tutti i propri collaboratori pari opportunità.

3.9 - Integrità

Il Gruppo FULLSIX crede nel rispetto dell'integrità fisica e morale delle risorse umane, garantita da condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e di ambienti di lavoro sicuri e salubri. L'applicazione del principio di integrità comporta il ripudio della corruzione e la negazione della deroga dei propri principi etici, presupposti questi necessari per l'agire con onestà.

4 - PRINCIPI DI CONDOTTA

4.1 - Osservanza delle disposizioni di legge

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

4.2 - Riservatezza e tutela delle informazioni

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

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

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

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

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

4.3 - Gestione e conduzione dell'operatività

Ogni operazione e transazione economica del Gruppo FULLSIX deve essere legittima e coerente, nonché correttamente verificata, autorizzata e registrata.

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

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

4.4 - Conflitto di interessi

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

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

4.5 - Tutela dei beni e delle risorse aziendali

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

4.6 - Regali, Omaggi e Benefici

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

4.7 - Rapporti con i clienti

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

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

4.8 - Rapporti con i fornitori

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

I processi di acquisto devono essere improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo FULLSIX ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

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

4.9 - Rapporti con gli azionisti

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

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

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

4.10 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni

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

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

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

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

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

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

4.12 - Comunicazioni e rapporti con i mezzi di informazione

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

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

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

4.13 - Correttezza e affidabilità della contabilità

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

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

4.14 - Tutela e valorizzazione delle risorse umane

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

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

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

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

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

4.15 - Sicurezza e salute dei lavoratori

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

4.16 – Tutela dell'ambiente

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

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

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

- mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

4.17 – Abuso di sostanze alcoliche, uso di sostanze stupefacenti e divieto di fumo

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

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

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

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

4.18 – Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Il Gruppo FULLSIX favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo ed esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

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

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

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

5– DEFINIZIONE ED APPROVAZIONE

Il Codice Etico è definito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con opportuna delibera consiliare e recepito da tutte le società del Gruppo, entrando in vigore a seguito della suddetta approvazione.

6– DIFFUSIONE, CONOSCENZA, DIVULGAZIONE E CONTROLLO

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

Il testo del Codice Etico è accessibile nella sezione Corporate Governance del sito internet del Gruppo www.fullsix.it.

Il Gruppo FULLSIX si sottopone al controllo sull'effettiva applicazione dei Principi contenuti nel Codice ad opera di chiunque ne abbia interesse e, anche, dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

7 – CONFLITTO CON IL CODICE ETICO

Nel caso in cui anche uno solo dei precetti del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni, nelle procedure, nelle direttive operative e gestionali della Società e delle sue collegate, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

Si sottolinea che il Codice Etico ha lo scopo di introdurre nella Società i principi e le regole di condotta relativi a quanto dal D.Lgs. 231/2001 e non intende, quindi, sostituire quanto disposto in codici etici aziendali o di settore cui la Società e le sue collegate ha eventualmente aderito, ma bensì quello di integrarne il contenuto.

8 - SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

9 - CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE

L'inosservanza delle norme e principi espressi nel Codice da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del destinatario interessato, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice da parte dei Destinatari si aggiunge ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è richiesta anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro). Le violazioni alle norme del Codice costituiscono un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

10 - MODIFICHE AL CODICE ETICO

Qualsiasi modifica e/o integrazione al Codice Etico dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.