



*fondo paritetico interprofessionale nazionale  
per la formazione continua del terziario*

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**Entrata in vigore: delibera CdA 18.11.2020**

## INDICE

### **PREMESSA: ATTIVITÀ ISTITUZIONALE, GOVERNANCE, NORMATIVA INTERNA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL FONDO**

#### **PARTE GENERALE**

##### **1 IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.**

- 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001
- 1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001
- 1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

##### **2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

- 2.1. Funzione, principi e destinatari del Modello
- 2.2. Modello e Codice Etico
- 2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

##### **3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

- 3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi del Fondo
- 3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti del Fondo o da parte di terzi
  - 3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

##### **4 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

##### **5 FORMAZIONE ED INFORMATIVA**

- 5.1 Formazione del personale
- 5.2 Informativa a terzi

##### **6 SISTEMA DISCIPLINARE**

- 6.1 Principi generali
- 6.2 Sanzioni nei confronti dei sottoposti ad altrui direzione e vigilanza
- 6.3 Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio dei Sindaci o dell'Organismo di Vigilanza
- 6.4 Sanzioni nei confronti dei terzi

#### **PARTE SPECIALE: PREMESSA**

- 1. Ipotesi di rischio-reato escluse per il Fondo
- 2. Regole di condotta trasversali
  - 2.1. Regole sui servizi *in outsourcing*
- 3. Struttura delle Parte speciali

**Parte speciale “A”**

Reati contro la Pubblica Amministrazione e induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Artt. 24-25 e 25-*decies* D.lgs. 231/2001)

**Parte speciale “B”**

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* DLgs 231/2001)

**Parte speciale “C”**

Delitti in materia di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.lgs. 231/2001)

**Parte Speciale “D”**

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001)

**Parte speciale “E”**

Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001)

**Parte speciale “F”**

Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* D.lgs. 231/2001)

# PARTE GENERALE

## **PREMESSA: ATTIVITÀ ISTITUZIONALE, GOVERNANCE, NORMATIVA INTERNA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL FONDO**

A seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001, così come modificato in data 31 ottobre 2007, tra CONFCOMMERCIO, CONFETRA, CGIL, CISL e UIL, è costituito, secondo quanto previsto dall'art. 118, L. 388/2000 s.m.i., nella forma dell'associazione senza scopo di lucro ai sensi del capo II, titolo II, libro primo del codice civile, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario, denominato FOR.TE. (di seguito, per brevità, il "Fondo") avente ad oggetto la formazione continua, su base territoriale o nazionale, dei dipendenti delle aziende aderenti che operano nei comparti del settore terziario in particolare attraverso la promozione e il finanziamento, nei termini di quanto stabilito dalla normativa applicabile (come tempo per tempo vigente), piani/progetti formativi aziendali, pluriaziendali, territoriali, settoriali, individuali, concordati tra le Parti sociali.

Il **sistema di governance** del Fondo si compone dell'Assemblea, (ii) del Consiglio di Amministrazione, (iii) del Presidente e del Vice Presidente, (iv) del Direttore, (v) del Collegio dei Sindaci.

Il **sistema normativo interno** del Fondo è composto dalle seguenti fonti:

- il Codice Etico;
- lo Statuto;
- il Regolamento;
- le regole procedurali interne;
- le procedure informatiche.

Quanto alla **struttura organizzativa** del Fondo, si rinvia ai seguenti documenti (come tempo per tempo vigenti):

- organigramma che indica le linee di dipendenza gerarchica e funzionale delle varie Aree Operative;
- il documento intitolato "*Ricognizione delle principali attività svolte dalle figure professionali occupate presso il Fondo*";
- contratti di *outsourcing* con terze parti;
- un'architettura di poteri formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello;
- il sistema di deleghe/procure/poteri.

## 1. IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1. Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche “Decreto”) ha introdotto nell’ordinamento italiano una responsabilità “amministrativa” degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato (in due casi, come si vedrà nell’elenco che segue, anche di illeciti amministrativi) commesse, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “*apicali*”, art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti “*sottoposti all’altrui direzione*”, art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l’elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. “*colpa di organizzazione*”, che rende possibile l’imputazione all’ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all’interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà differentemente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l’ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’osservanza e l’aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell’ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato *la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio'*, aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l’ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all’onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell’ente, nella prima ipotesi – reato commesso da soggetto in posizione apicale – l’ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall’art. 6, comma 1, lettere da *a*) a *d*) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l’onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull’accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

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

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001) - purché si accerti *l'obiettivo realizzazione del reato* stesso - non avendosi, in tali casi, alcuna "immutazione" del fatto generatore della responsabilità dell'ente né del titolo della stessa, in quanto l'individuazione del possibile autore del reato non incide sulla natura e sull'ampiezza dell'accertamento incidentale in ordine all'esistenza dello stesso demandato al giudice penale chiamato a pronunciarsi sulla sola responsabilità dell'ente;
- se nei confronti dell'autore viene pronunciata sentenza di proscioglimento per particolare tenuità del fatto ai sensi dell'art. 131-bis c.p.

Poiché non tutti i reati (*rectius* gli illeciti) possono far sorgere la responsabilità dell'ente, ma solo quelli per i quali ciò è espressamente previsto dalla legge, è dunque preliminarmente necessario elencare le categorie rilevanti.

Nella elencazione che segue si è proceduto ordinando le categorie in base alla data in cui sono state introdotte.

## **1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)**

### **1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.**

L'adozione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "*apicale*", l'ente non risponde se dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;

- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, chiarisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

1. individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda invece i soggetti "*sottoposti all'altrui direzione o vigilanza*", l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti 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.

La medesima disposizione, al comma 4, chiarisce che «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 intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

*A contrario*, in caso di mancata adozione e/o efficace attuazione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti idonei dal giudice), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa.

In tale ambito, i Modelli devono:

- (i) identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico ed individuando, all'interno delle strutture interne, le aree, i soggetti ed i modi in cui possano essere commessi i suddetti reati;
- (ii) predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo** che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";

- (iii) prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;
- (iv) istituire un Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su effettività efficacia, adeguatezza e aggiornamento dei Modelli;
- (v)** che vigili in modo continuativo sull'effettività ed efficacia, sull'adeguatezza, sull'aggiornamento e sul rispetto dei Modelli;
- (vi) prevedere un obbligo di informativa** da parte di tutte le strutture del Fondo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella costruzione del presente modello, un punto centrale è dato dalla nozione di rischio *accettabile*, ove si pone il delicato problema di stabilire la tipologia e la quantità dei controlli preventivi da istituire per ridurre i rischi identificati nella prima fase di "mappatura" degli stessi ad un livello che possa considerarsi concretamente esigibile in relazione alla struttura ed alle attività dell'ente, che non può evidentemente essere "paralizzato" nella propria operatività da tali controlli. Sotto questo profilo, si muove dalla distinzione tra reati dolosi, per i quali il sistema di prevenzione deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, e reati colposi, per i quali la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito Organismo.



## 2. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

### 2.1. Funzione, principi e destinatari del Modello

Il presente Modello si inserisce nel suo più ampio sistema di *governance* e di controllo del Fondo, così da rispondere alla massima trasparenza gestionale, amministrativa e procedurale e ad una logica di *compliance* integrata, che tiene in considerazione sia la prevenzione e il controllo del rischio di commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 sia la rilevanza pubblicistica delle attività del Fondo e la natura pubblica delle risorse a ciò finalizzate.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di protocolli di comportamento che abbiano come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e l'implementazione di adeguati controlli (c.d. *risk management*).

In particolare, l'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto del Fondo, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 del Fondo stesso;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato in quanto (anche nel caso in cui il Fondo fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui il Fondo si attiene nell'espletamento delle proprie attività;
- consentire al Fondo, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- ⇒ la mappatura delle aree di attività "a rischio" del Fondo, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- ⇒ l'istituzione o l'aggiornamento di procedure operative che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività a rischio identificate;
- ⇒ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio e l'istituzione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;

- ⇒ l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;
- ⇒ la verifica dei comportamenti di esponenti del Fondo (apicali o sottoposti), nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);
- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti col Fondo) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
- ⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001.

*Destinatari* del presente Modello sono:

- ⇒ i componenti del Consiglio di Amministrazione e comunque coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo del Fondo o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ⇒ i componenti del Collegio dei Sindaci e dei Nuclei Tecnici di Valutazione, nell'attività di competenza;
- ⇒ tutto il personale e tutti i collaboratori del Fondo, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- ⇒ tutti coloro che, pur non appartenendo al Fondo, operano su mandato o nell'interesse del medesimo;
- ⇒ tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con il Fondo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

## **2.2. Modello e Codice Etico**

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dal Fondo, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che il Fondo riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte del CdA, del Collegio dei Sindaci, dirigenti, dipendenti, procuratori, collaboratori, gruppi d'interesse o terzi che abbiano rapporti col Fondo, nonché di tutti coloro che cooperano al perseguimento delle relative finalità istituzionali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

## **2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello**

### a) Adozione del Modello

Il Fondo provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e ad istituire o rinnovare nel tempo il relativo Organismo di Vigilanza mediante delibera del Consiglio di

Amministrazione, con successiva informativa al personale e ai terzi che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti significativi col Fondo stesso.

In particolare, in conformità alle indicazioni desumibili dalle Linee Guida delle Associazioni di categoria e dalle *best practice* di riferimento, il Consiglio di Amministrazione del Fondo, in data 20 febbraio 2014, ha approvato il Modello, aggiornato con successiva delibera del 13 dicembre 2017 nonché, da ultimo, con la presente versione.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità del Fondo l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere.

È attribuito all'OdV del Fondo il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le regole in esso descritte.

A tal fine, il CdA provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

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

#### ***Autonomia e indipendenza***

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente.

Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente.

A tal fine, è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi del Fondo o dei terzi con cui quest'ultimo intrattiene rapporti continuativi.

#### ***Professionalità e onorabilità***

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (ad es., campionamento statistico; tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento; *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; elementi di psicologia; metodologie per l'individuazione di frodi; competenze giuridiche).

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

#### ***Continuità d'azione***

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente presso il Fondo per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che i suoi componenti abbiano una conoscenza effettiva ed approfondita delle attività e delle procedure interne, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura del Fondo ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque

affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) a composizione *collegiale* nominato/rinnovato dal CdA, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:
  - essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con membri del CdA;
  - essere titolare di deleghe o procure operative nell'ambito del Fondo;
  - funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
  - rapporto di pubblico impiego presso Amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
  - svolgere attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da Fondo For.Te.;
- per quanto attiene alla onorabilità:
  - trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
  - la richiesta di rinvio a giudizio per fatti gravi, e comunque per delitti contro la Pubblica Amministrazione, se e in quanto potenzialmente idonei a compromettere il rapporto fiduciario col Fondo;

aver riportato condanne penali definitive o meno (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti *ex artt. 444 ss. c.p.p.*) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;

- essere stato oggetto di applicazione, con provvedimento definitivo, delle misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136*);
- l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi, dell'obbligo di astensione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti del Fondo, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi del supporto degli uffici del Fondo nonché, all'occorrenza, di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e sull'efficacia del Modello, tramite svolgimento di attività di carattere tecnico o specialistico, fermo restando l'obbligo di detti professionisti di riferire all'OdV stesso attraverso la redazione di apposita relazione.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e

controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture del Fondo, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture del Fondo.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto del Fondo, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo/soggetto delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti e/o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con gli uffici del Fondo per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel presente Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto e/o di efficace attuazione del Modello;
- coordinarsi con i vari responsabili del Fondo per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del presente Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'organismo di vigilanza ha sede presso gli uffici del Fondo e si può contattare mediante posta ovvero mediante email all'indirizzo appositamente istituito ([odV@fondoforte.it](mailto:odV@fondoforte.it)).

Tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché le segnalazioni ricevute e altri atti e/o documenti che l'Organismo ritenga di acquisire, sono conservati secondo le modalità stabilite dal medesimo OdV, con accesso riservato.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa, mediante apposita delibera motivata del CdA. A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;

- la condanna del Fondo, ai sensi del Decreto, anche con provvedimento non ancora passato in giudicato, ovvero l'applicazione di misure cautelari nei suoi confronti, motivato sulla base della "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel Regolamento dell'OdV.

In caso di cessazione per qualunque causa di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede senza ritardo alla sua sostituzione con una apposita delibera. In tal caso, il componente sostituito dura in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV.

In caso di cessazione del Presidente dell'OdV, le relative funzioni sono assunte, fino all'accettazione del nuovo Presidente, dal membro più anziano.

### **3.2. Reporting nei confronti degli Organi del Fondo**

Oltre a garantire una linea di comunicazione su base continuativa con la Presidenza, con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza del Fondo trasmetterà al CdA e al Collegio dei Sindaci una relazione scritta avente ad oggetto:

- l'attività svolta e le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle verifiche effettuate e del loro esito e delle anomalie rilevate;
- l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione o modifica del Modello, a seguito di interventi legislativi o di cambiamenti nell'assetto organizzativo del Fondo;
- il piano delle attività per l'anno successivo.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi *ad hoc*, indipendentemente dalla previsione dei suddetti flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa.

Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Presidente in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello, da parte dei Destinatari, ritenuta fondata e di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto del Fondo, ovvero di procedimenti a carico del Fondo in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio al:

- Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente o da membri del Collegio dei Sindaci;
- Collegio dei Sindaci, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione contabile e certificazione del bilancio ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adotti i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

L'OdV potrà effettuare con i suddetti organi incontri o riunioni che dovranno essere appositamente verbalizzati, anche in forma riassuntiva.

L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazione specifiche.

### **3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello e rispettare gli obblighi di informativa.

#### **3.3.1 Segnalazioni da parte di esponenti del Fondo o da parte di terzi**

Dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del Fondo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto, nonché le anomalie o irregolarità comunque e da chiunque riscontrate rispetto a quanto previsto nel presente Modello e/o nelle procedure da esso implicitamente o esplicitamente richiamate;
- in conformità a quanto previsto all'art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001 e in linea con quanto stabilito nel Codice Etico, è garantita la possibilità ai soggetti apicali o sottoposti ai sensi dell'art. 5, comma 12, lett. a) e b), d.lgs. 231/2001, di inviare in forma scritta, anche anonima (*whistleblowing*), all'OdV, segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte ed archiviate dall'OdV nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 679/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività



della Lega, irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;

- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria.

### **3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti il Fondo per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori del Fondo in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili del Fondo nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa del Fondo, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato dal Fondo ed ogni loro successiva modifica;
- le osservazioni eventualmente formulate in ordine alla bozza di bilancio da parte del Collegio dei Sindaci, prima della sua approvazione definitiva;
- i prospetti riepilogativi relativi agli incarichi affidati al Fondo a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o da parte di istituzioni europee;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate e delle rendicontazioni pervenute;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura del Fondo o nella sua organizzazione;
- eventuali variazioni o riscontrate carenze delle procedure;
- eventuale esistenza di aree di attività prive del tutto o in parte di regolamentazione;
- eventuali comunicazioni della società di revisione contabile e certificazione del bilancio riguardanti aspetti che possono indicare una carenza del sistema di controllo interno rilevanti ai fini del Decreto;

- attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la relativa partecipazione da parte del personale.

#### 4. MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Dal momento che i flussi finanziari rappresentano un'area particolarmente delicata, vengono adottate procedure volte alla individuazione e alla gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tale ambito, al fine di monitorare i flussi in entrata ed in uscita inerenti la propria operatività, il Fondo individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati previsti nel Decreto.

In particolare, il Fondo garantisce l'osservanza delle seguenti regole:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di segregazione delle funzioni per l'elaborazione e trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da soggetti per quanto possibile distinti: in particolare, non deve esserci identità soggettiva tra chi assume o attua le decisioni, chi è tenuto a dare evidenza contabile delle stesse e chi è tenuto ad effettuare sulle stesse i controlli previsti dalla legge;
- devono essere stabiliti limiti all'autonomo impiego delle risorse finanziarie, mediante la fissazione di soglie quantitative coerenti con le competenze gestionali e con le responsabilità organizzative affidate alle singole persone;
- definizione in maniera chiara, sistematica e conoscibile delle risorse - monetarie e non - a disposizione delle singole Aree ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget* preventivo;
- le operazioni che comportano l'utilizzazione di risorse economiche e/o finanziarie devono avere una causale espressa ed essere, anche in ottemperanza ai principi generali sopra richiamati, tracciabili, documentate, registrate e costantemente verificabili;
- l'impiego di risorse finanziarie deve essere motivato dal soggetto richiedente, che ne attesta la congruità;
- in caso di operazioni ordinarie, entro i limiti quantitativi indicati, la motivazione può essere limitata al riferimento alla classe o tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione, mentre nelle operazioni straordinarie o eccedenti i limiti quantitativi, la motivazione deve essere analitica;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*;
- rilevazione degli eventuali scostamenti e/o anomalie: in particolare, qualora dalle analisi effettuate emergano scostamenti dal budget, che non trovino corrispondenza nelle delibere del Consiglio di Amministrazione o in specifiche autorizzazioni della Direzione del Fondo, o anomalie di spesa, l'Area deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici del Fondo e, qualora siano da ritenersi significative, anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'OdV.

Le modalità di gestione e di controllo dei flussi finanziari, così come ora descritti, potranno essere integrati/modificati/aggiornati, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, attraverso l'emanazione di direttive da parte del CdA, specificamente finalizzate al rispetto delle norme del Decreto e alla prevenzione dei reati in esso previsti.

## 5. FORMAZIONE ED INFORMATIVA

### 5.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui al presente Modello, il Direttore del Fondo si occupa di garantire che tutto il personale del Fondo (dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia periodicamente informato e formato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell'esercizio delle attività rispettivamente svolte, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Codice etico e/o nel presente Modello e/o nelle procedure come nel tempo adottate o aggiornate dal Fondo.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV, attraverso le seguenti azioni comunicative (alternativamente o cumulativamente):

- inserimento, a fini consultivi, del Modello e del Codice Etico nella rete *intranet* del Fondo accessibile a tutto il personale;
- svolgimento periodico di apposite sessioni informative in aula, eventualmente anche in presenza dell'OdV, per il personale che occupa posizioni significative;
- inserimento di un corso *on-line* nella rete *intranet* del Fondo accessibile a tutto il personale sui contenuti del Modello e del Codice Etico;

La formazione del personale sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

#### A. Personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza del Fondo:

- sessione iniziale (all'adozione e/o aggiornamento del presente Modello) in aula o mediante corso online;
- accesso all'area *intranet* dedicata ed aggiornata;

#### B. Altro personale:

- accesso a *intranet*;
- formazione periodica in aula o mediante corso *online*;

### 5.2. Informativa a terzi

Il Fondo promuove la conoscenza e l'osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico anche a soggetti esterni, attraverso:

- i. la comunicazione a detti soggetti di una informativa sulla esistenza di tali documenti, con invito a prendere visione degli stessi, così come pubblicati per estratto sul sito internet del Fondo;
- ii. l'inserimento nei contratti sottoscritti dal Fondo di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli,

pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

## 6. SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dal Fondo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

#### **a) specificità di illeciti e sanzioni**

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica e/o della posizione e/o delle competenze del soggetto nell'ambito del Fondo, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico e/o nel presente Modello e/o nelle procedure del Fondo e, in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- l'inosservanza delle procedure interne e delle regole previste nel presente Modello in tema di donazioni;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione del Fondo;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati nell'ambito del Fondo;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse del Fondo;
- la mancata preventiva trasmissione all'OdV della bozza di bilancio, prima della sua approvazione definitiva da parte del CdA;

- l'emissione di fattura e/o nota di credito senza l'indicazione in modo completo e comprensibile dei prodotti e servizi resi e di ogni altro dato obbligatorio;
- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto del Fondo oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica del Fondo senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

**b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni**

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo al Fondo, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 5) la posizione del soggetto rispetto al Fondo;
- 6) gli effetti sul rapporto fiduciario col Fondo;
- 7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività del Fondo, etc.);

**c) applicabilità a tutti (organi del Fondo, soggetti apicali, sottoposti e terzi)**

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i membri del CdA e del Collegio dei Sindaci, l'Organismo di vigilanza, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (clienti, fornitori, consulenti, appaltatori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti col Fondo, nell'ambito dei rapporti stessi.

**d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio**

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti dei membri del CdA e del Collegio dei Sindaci l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea del Fondo;
- nei confronti dell'OdV e di eventuali dirigenti o procuratori speciali, nonché di sottoposti (lavoratori dipendenti, collaboratori non subordinati, etc.) e terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta al CdA;

Salvo non si tratti di violazione allo stesso contestata, l'OdV deve essere sempre coinvolto nel procedimento disciplinare, mediante l'esercizio di poteri di iniziativa e di consulenza sull'illecito e sulle sanzioni proposte secondo le modalità previste nel proprio Regolamento.

All'esito della procedura disciplinare, il Direttore del Fondo comunica l'irrogazione di qualsiasi sanzione disciplinare all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Presidenza provvedono al monitoraggio dell'applicazione ed esecuzione delle sanzioni disciplinari.

**e) pubblicità e trasparenza**

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede del Fondo e viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi del Fondo, mediante l'approvazione del presente Modello organizzativo; da parte dei terzi, mediante apposite clausole contrattuali.

**6.2. Sanzioni nei confronti dei sottoposti ad altrui direzione e vigilanza (dirigenti o dipendenti)**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti del Fondo costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente del Fondo di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive del Fondo, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare del Fondo e delle procedure previste dal CCNL eventualmente applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari **conservativi** (richiamo verbale o scritto, ammonizione scritta, multa, sospensione della carica o dalla retribuzione per non più di dieci giorni, trasferimento, adibizione ad altra funzione senza demansionamento) e provvedimenti disciplinari **risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.



Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dal Fondo sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:
  - **il biasimo verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
  - **il biasimo scritto**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo verbale;
  - **la multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un biasimo scritto;
  - **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:
    - a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno al Fondo;
    - b) costituiscano recidiva, per oltre la terza volta nell'anno solare, in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.
- 2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi** (licenziamento con o senza preavviso) colui che:
  - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia del Fondo nei confronti del lavoratore;
  - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico del Fondo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca al Fondo grave nocimento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
  - violi un vincolo di riservatezza a danno del Fondo;
  - commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

### **6.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio dei Sindaci o dell'Organismo di vigilanza**

Salvo l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità, in caso di violazione del Modello da parte di membri del CdA o del Collegio dei Sindaci, l'assemblea del Fondo potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati *sub* 6.2. lett. *b*), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa.**

In caso di violazione del Modello da parte dell'OdV, il CdA potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto *b*), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo formale o scritto;**
- **diminuzione del compenso annuale;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

#### **6.4. Sanzioni nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, consulenti, revisori, etc.)**

Ogni comportamento posto in essere da terzi in rapporto col Fondo in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Fondo, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.