



Fondolavoro[®]

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua
delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

- * **APPROVAZIONE: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 25/06/2019**
- * **MODIFICA: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 28/07/2022**



SOMMARIO

DEFINIZIONI	3
PARTE GENERALE	5
PARAGRAFO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
PARAGRAFO 1.1 - LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI.....	5
PARAGRAFO 1.2 - LE CATEGORIE DEI C.D. REATI PRESUPPOSTO.....	6
PARAGRAFO 1.3 - I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE - L'ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ	6
PARAGRAFO 1.4 - LE INDICAZIONI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO	9
PARAGRAFO 1.5 - LE SANZIONI	10
PARAGRAFO 1.6 - CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA.....	13
PARAGRAFO 1.7 - I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI	14
PARAGRAFO 2 - FONDOLAVORO E IL SUO SISTEMA DI <i>CORPORATE GOVERNANCE</i> E DI CONTROLLO INTERNO.....	17
PARAGRAFO 2.1 - FONDOLAVORO	17
PARAGRAFO 2.2 - IL SISTEMA DI <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	18
PARAGRAFO 2.3 - IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	19
PARAGRAFO 3 - METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO - MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
PARAGRAFO 4 - DESTINATARI DEL MODELLO E DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI.....	27
PARAGRAFO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
PARAGRAFO 5.1 - FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
PARAGRAFO 5.2 - REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
PARAGRAFO 5.3 - REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
PARAGRAFO 5.4 - NOMINA, REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
PARAGRAFO 5.5 - ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	33
PARAGRAFO 5.6 - FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
PARAGRAFO 5.6.1 - <i>WHISTLEBLOWING</i>	38
PARAGRAFO 5.6.2 - MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
PARAGRAFO 6 - COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI.....	42

DEFINIZIONI

Attività sensibili: processo o insieme di processi/attività/aree operative di Fondolavoro, nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 o rilevanti per la gestione delle risorse finanziarie.

CCNL: contratto collettivo azionale di lavoro.

Codice etico: codice etico adottato da Fondolavoro.

Dipendenti: soggetti aventi con Fondolavoro un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato nonché lavoratori somministrati e distaccati presso Fondolavoro.

Modello: modello di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottato da Fondolavoro ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo n. 231/2001.

OdV: organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e sul suo aggiornamento.

PA: pubblica amministrazione, per la quale si intendono congiuntamente: a) enti pubblici ovvero enti istituiti mediante un atto dello Stato per far fronte a esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso (es. Comuni, Province, consorzi di bonifica o irrigazione, CCIAA, INPS, INAIL, ANPAL, ANAC, ecc.); b) pubblici ufficiali ovvero soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa e che possono formare o manifestare la volontà della pubblica amministrazione attraverso l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi, quali, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, delle amministrazioni sovranazionali (es. Unione Europea), delle Forze

dell'Ordine e della Guardia di Finanza, delle CCIAA, delle commissioni edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (es. curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, i privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della pubblica amministrazione; c) soggetti incaricati di un pubblico servizio ovvero soggetti che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma, tuttavia, caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale, significando che anche un privato o un dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di un pubblico servizio, nella misura in cui svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

Procedure: procedure, policy, regolamenti interni, disposizioni organizzative, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti di Fondolavoro che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

Protocolli: definiscono i principi generali di comportamento nonché i presidi di controllo specifici per le attività sensibili di riferimento, implementati da Fondolavoro al fine di prevenire e mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto rilevanti. L'insieme dei protocolli costituisce la parte speciale del modello.

PARTE GENERALE**PARAGRAFO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001****PARAGRAFO 1.1 - LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi. Tale forma di responsabilità coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto Legislativo n. 231/2001, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione. La responsabilità da reato degli enti ha, quindi, formalmente natura amministrativa ma è sostanzialmente una responsabilità penale.

Inoltre, la stessa è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato, tanto che sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto Legislativo n. 231/2001 è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica (tra i quali i fondi paritetici interprofessionali), le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici. La normativa in oggetto non è invece applicabile allo Stato,

agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Sebbene Fondolavoro possa rientrare, per alcuni aspetti di natura sostanziale e funzionale, nella categoria delle "organizzazioni pubbliche in forma privatistica", sul piano della forma giuridica esso è un soggetto di diritto privato a struttura negoziale, al quale risulta dunque applicabile la disciplina del Decreto Legislativo n. 231/2001.

PARAGRAFO 1.2 - LE CATEGORIE DEI C.D. REATI PRESUPPOSTO

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati (c.d. reati presupposto) indicati come fonte di responsabilità dal Decreto Legislativo n. 231/2001 o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

L'ente può, inoltre, essere chiamato a rispondere dinanzi al giudice italiano di reati presupposto commessi all'estero alle seguenti condizioni:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

PARAGRAFO 1.3 - I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE - L'ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto

Legislativo n. 231/2001, devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato è stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- "soggetti in posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, (es. amministratori, direttori generali o direttori di un'unità organizzativa autonoma e in generale persone che gestiscono, anche di fatto, l'ente stesso o una sua unità organizzativa autonoma);
- "soggetti subordinati" ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale. Appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali.

L'identificazione dei soggetti di cui sopra prescinde dall'inquadramento contrattuale del rapporto che gli stessi hanno con l'ente; infatti, tra gli stessi devono essere ricompresi anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, laddove questi agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro (in questo senso, v. Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615):

- l'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito

con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto o avrebbe potuto trarre dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati presupposto nell'esercizio dell'attività d'impresa.

Infatti, il Decreto Legislativo n. 231/2001, in caso di commissione di un reato da parte di un soggetto in posizione apicale, prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 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;
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti subordinati, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa

possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello commesso.

PARAGRAFO 1.4 - LE INDICAZIONI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendone il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'ente, nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuazione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- previsione, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e

aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

PARAGRAFO 1.5 - LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto medesimo:

- sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile e viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare; il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001

comprendono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la PA, 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. Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia a seconda del reato e della qualifica del soggetto responsabile della commissione del reato e hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente;
- pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando l'ente è condannato a una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione a spese dell'ente della sentenza, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di

commissione del reato alla base dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il

cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

PARAGRAFO 1.6 - CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede: "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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 sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria ha definito le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati

ex Decreto Legislativo n. 231/2001 e un sistema disciplinare;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

PARAGRAFO 1.7 - I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI

Ai fini della redazione del presente modello, sono state analizzate e prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali più significative in materia. Quanto deciso dalla giurisprudenza, unitamente alle linee guida delle associazioni di categoria, rappresenta un parametro essenziale da seguire nella elaborazione di un modello che possa essere considerato efficace e idoneo ad assolvere alla funzione esimente cui è finalizzato.

Come statuito dalla Suprema Corte, a sezioni unite, con la sentenza n. 38343/2014 (ribadito con la sentenza n. 35818/2015 e con la sentenza n. 54640 del 06/12/2018), la responsabilità dell'ente si fonda sull'obbligo di attuare le cautele necessarie a prevenire la commissione di alcuni reati, "adottando iniziative di carattere organizzativo e gestionale in base a un modello che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. E la colpa dell'ente consiste nel non avere ottemperato a tale obbligo". Soltanto la preventiva adozione di idonei modelli organizzativi cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione esclude la responsabilità dell'ente medesimo.

La sentenza del Tribunale di Milano n. 1774 del 13/02/2018 ha introdotto il principio di responsabilità dell'amministratore per la mancata adozione del modello, prevedendo che, a seguito della responsabilità da reato accertata a carico della società, i vertici rispondano

civilmente e personalmente proprio per non averla schermata mediante l'adozione e l'efficace attuazione del modello, arrecando un danno alla società stessa.

Un modello sarà ritenuto idoneo laddove sia dotato di una concreta e specifica efficacia, effettività e dinamicità. In particolare, nella sua redazione dovrà essere posta particolare attenzione a:

- valutare specificamente i rischi;
- adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- fondi extracontabili;
- modalità di redazione della contabilità;
- modalità di redazione dei bilanci;
- fatturazioni e spostamenti di liquidità infragruppo;
- modalità di esecuzione degli appalti ed i relativi controlli;
- possibili modalità attuative dei reati stessi tenendo conto del contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- storia dell'ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- gestione delle risorse finanziarie;

- sistema disciplinare specifico sia nel precetto che nella sanzione.

Anche con riferimento alla composizione ed alle funzioni dell'organismo di vigilanza, la giurisprudenza ha inteso fissare taluni principi di riferimento. In particolare, deve trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. Al riguardo, è opportuno sottolineare che possono essere membri dell'organismo anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative ed a condizione che il membro esterno sia predominante. È necessario, altresì prevedere sanzioni specifiche nel caso si violino gli obblighi di informazione all'OdV.

Per quanto attiene al profilo dei controlli, la giurisprudenza è stata chiara. Effettuata la c.d. mappatura del rischio, individuate cioè tutte le aree sensibili, si devono stabilire, per ognuna di esse, specifici protocolli di prevenzione che regolamentino, nel modo più stringente ed efficace possibile, le attività a rischio. Tali protocolli dovranno essere presidiati con altrettante e adeguate specifiche sanzioni per perseguirne le violazioni e per garantire un'effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo così approntato. Ciò, al fine di rendere il modello non un mero strumento di facciata, dotato di una valenza solo formale bensì uno strumento concreto e soprattutto dinamico, idoneo a conformarsi costantemente con il mutamento della realtà operativa ed organizzativa della persona giuridica.

Inoltre, nelle realtà aziendali in cui si siano già verificati reati, il contenuto programmatico del modello, in relazione all'area in cui gli indicatori di rischio sono più evidenti, dovrà necessariamente essere calibrato e mirato all'adozione di più stringenti misure idonee a

prevenire od a scongiurare il pericolo di reiterazione dello specifico illecito già verificatosi. Difatti, dovranno essere esattamente determinate le procedure relative alla formazione e all'attuazione delle decisioni che riguardano le attività ritenute pericolose: l'adozione di un protocollo con regole chiare per il conseguimento del risultato divisato. Ciò comporta un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, l'individuazione dei parametri cui attenersi nelle scelte da effettuare, le regole precise da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte, di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione.

Successivamente all'adozione del modello, affinché questo risulti idoneo, l'ente dovrà provvedere ad organizzare specifici corsi di formazione finalizzati ad assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti. Dovrà inoltre essere prevista l'obbligatorietà di partecipazione e di frequenza ai corsi medesimi.

PARAGRAFO 2 - FONDOLAVORO E IL SUO SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE E DI CONTROLLO INTERNO

PARAGRAFO 2.1 - FONDOLAVORO

Il "Fondo Paritetico interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese" (Fondolavoro) è un ente paritetico costituito il 15 luglio 2009, a seguito dell'accordo interconfederale sottoscritto tra l'Organizzazione di categoria datoriale UNSIC (Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori) e l'Organizzazione sindacale dei lavoratori UGL (Unione Generale del Lavoro). Fondolavoro, formalmente

autorizzato a operare con Decreto Ministeriale n. 151/2012 del 21/03/2012, promuove e finanzia, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, secondo le modalità fissate dall'art. 118 della Legge n. 388/2000 e normativa collegata, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, individuali, condivisi dalle parti sociali.

PARAGRAFO 2.2 - IL SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

Il sistema di *corporate governance* di Fondolavoro risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea:** è composta in forma paritetica da otto membri, di cui quattro in rappresentanza di UGL - Unione Generale del Lavoro e quattro in rappresentanza UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, in qualità di firmatari dell'accordo interconfederale (art. 8 dello statuto sociale);
- **Consiglio di Amministrazione:** è composto da quattro a dodici membri, di cui la metà in rappresentanza di UGL - Unione Generale del Lavoro e quattro in rappresentanza di UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori. Al Consiglio spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento degli scopi di Fondolavoro (art. 9 dello statuto sociale);
- **il Presidente ed il Vice Presidente:** il Presidente è scelto tra i componenti di UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori e il Vice Presidente è scelto tra i rappresentanti di UGL - Unione Generale del Lavoro (art. 10 dello statuto sociale);
- **Collegio dei Revisori dei Conti:** è composto da tre membri effettivi, uno designato da UGL - Unione Generale del

Lavoro, uno da UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori ed il terzo, con funzione di Presidente dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. Le predette Organizzazioni designano inoltre due revisori supplenti: uno nominato da UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori e l'altro nominato da UGL - Unione Generale del Lavoro. I Revisori esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2400 e 2407 del Codice Civile (art. 12 dello statuto sociale).

- Direttore: al Direttore, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è affidata la responsabilità operativa di Fondolavoro.

Nel sistema di *corporate governance* di Fondolavoro si inseriscono il modello e le procedure, volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del modello è il codice etico adottato da Fondolavoro, che formalizza i principi etici e i valori cui lo stessa si ispira nella conduzione della propria attività.

Il codice etico è parte integrante ed essenziale del modello e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli *standard* comportamentali descritti nello stesso anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

PARAGRAFO 2.3 - IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno di Fondolavoro, con particolare riferimento alle attività sensibili e coerentemente con le previsioni delle linee guida delle

associazioni di categoria e *best practice* in materia, si fonda sui seguenti principi:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività di Fondolavoro (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex post*: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle attività sensibili) trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico è archiviata a cura delle funzioni/dei soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex post*, manuali e automatici: sono previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quelle attività sensibili caratterizzate da un profilo di rischio di commissione dei reati più elevato.

Le componenti del sistema di controllo interno sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e

chiaro;

- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del modello;
- sistema di procedure operative, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- sistema informativo per lo svolgimento di attività operative ovvero di controllo nell'ambito delle attività sensibili o a supporto delle stesse.

Con riferimento al sistema di principi etici e al sistema di comunicazione e formazione, si rimanda al codice etico e a quanto previsto dal successivo paragrafo 6.

Il sistema organizzativo di Fondolavoro viene definito attraverso la predisposizione di un organigramma della struttura e di disposizioni organizzative, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa.

Il sistema autorizzativo e decisionale prevede l'esercizio dei poteri in coerenza con lo statuto sociale. Eventuali deleghe o procure, che Fondolavoro potrebbe conferire, saranno strutturate sulla base dei seguenti principi:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla

relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma, e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- ciascuna delega definisce e descrive in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi di Fondolavoro;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e prevedono l'estensione dei poteri di rappresentanza e, eventualmente, i limiti di spesa.

Il sistema garantisce contestualmente:

- la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- la 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*.

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto Legislativo n. 231/2001 esplicitamente statuisce, inoltre, che il modello deve "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

A tale scopo, la gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una

ragionevole segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

L'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 esplicitamente statuisce che il modello debba "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

A tale fine, Fondolavoro si è dotato di procedure che consentono di disciplinare le attività sensibili e quindi di guidare e garantire l'implementazione e l'attuazione dei presidi di controllo previsti dal modello. Le procedure garantiscono, in particolare, l'applicazione dei seguenti principi:

- chiara formalizzazione di ruoli, responsabilità, modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentazione e disciplina della separazione dei compiti tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività e il soggetto a cui è affidato il controllo;
- tracciabilità e formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura, al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo di Fondolavoro, sono poi previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle attività sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle attività sensibili ovvero a supporto delle stesse, sono garantite la presenza e l'operatività di:

- regole per il corretto utilizzo dei sistemi e ausili informatici di Fondolavoro (supporti *hardware* e *software*);
- meccanismi automatizzati di controllo degli accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

PARAGRAFO 3 - METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO - MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto Legislativo n. 231/2001, con le linee guida delle associazioni di categoria e con le indicazioni desumibili dalla giurisprudenza, Fondolavoro ha, pertanto, proceduto a svolgere una preventiva attività di cd. *control and risk self assessment*.

Le attività di *control and risk self assessment* sono state condotte e coordinate a cura di un *team* di progetto costituito dai consulenti esterni e hanno visto il coinvolgimento diretto del *management* di Fondolavoro.

In particolare, tali attività sono state articolate nelle seguenti fasi:

- acquisizione e analisi della documentazione rilevante ai fini della *governance* e del sistema di controllo interno (es. organigrammi, codici comportamentali, struttura di deleghe e procure, procedure interne, relazioni e verbali);
- preliminare identificazione delle attività sensibili di competenza delle diverse strutture organizzative interessate, con particolare riferimento a quelle maggiormente interessate dall'ambito del Decreto Legislativo n. 231/2001, considerando anche l'identificazione di potenziali nuovi rischi reato;
- identificazione dei *key officer* da coinvolgere nelle interviste;
- conduzione di interviste finalizzate: a) all'identificazione e/conferma delle attività sensibili, delle modalità operative di conduzione delle stesse e dei soggetti coinvolti; b) all'identificazione dei rischi potenziali (inerenti) di commissione dei reati presupposto riconducibili alle singole attività sensibili; c) all'analisi e valutazione dei presidi/sistemi di controllo in essere a mitigazione dei rischi di cui sopra e identificazione dei possibili ambiti di miglioramento;
- condivisione con il *management* delle evidenze emerse e formalizzazione delle stesse in un *report* di sintesi (*control and risk self assessment* e *gap analysis* ex Decreto Legislativo n. 231/2001) che costituisce parte integrante del presente documento.

Tale attività ha portato all'identificazione di adeguati presidi da implementare nel sistema di controllo, al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati nonché all'effettiva implementazione dei presidi di cui sopra nel sistema di controllo da parte dei singoli *key officer* di volta in volta coinvolti.

Fondolavoro ha adottato una prima versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25/06/2019. Con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2022, il modello è stato opportunamente integrato/modificato

Il modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, esclusivamente mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nella normativa di riferimento (es. introduzione nel Decreto Legislativo n. 231/2001 di nuovi reati presupposto) nonché nell'organizzazione o nell'attività di Fondolavoro;
- siano state riscontrate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

È, peraltro, riconosciuta al Presidente la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

Le modifiche delle procedure avvengono a opera dei responsabili delle funzioni interessate.

PARAGRAFO 4 – DESTINATARI DEL MODELLO E DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

Il modello si applica:

- agli amministratori e ai componenti del Collegio dei Revisori dei conti di Fondolavoro;
- ai dipendenti di Fondolavoro;
- a coloro i quali, comunque, operano su mandato e/o per conto di Fondolavoro (es. in forza di contratto, come i consulenti o di specifica procura, come i difensori in giudizio); tali soggetti sono vincolati al rispetto del modello tramite apposite clausole contrattuali.

Inoltre, ogni contratto stipulato da Fondolavoro con fornitori di beni o servizi deve prevedere, in capo al fornitore, l'impegno o, nel caso in cui il fornitore sia una persona giuridica, la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si obblighino:

- a rispettare la normativa applicabile e a non commettere reati;
- a rispettare i principi del codice etico che sarà portato a conoscenza del fornitore stesso nelle modalità ritenute più opportune da Fondolavoro (es. mediante pubblicazione sul proprio sito web);
- a ottemperare a eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV).

Ogni contratto deve necessariamente contemplare la facoltà, per Fondolavoro, di procedere all'applicazione di forme di tutela (es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.

In ogni caso, Fondolavoro si riserva di valutare, caso per caso, l'applicazione del modello a tali soggetti, anche tenendo in considerazione l'eventuale adozione, da parte del terzo, di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 che sia ritenuto da Fondolavoro medesimo adeguato alle finalità di prevenzione dei reati di cui al Decreto citato. In tali casi, Fondolavoro potrà scegliere di richiedere al terzo l'impegno al rispetto del solo codice etico.

PARAGRAFO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA

PARAGRAFO 5.1 - FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza al Decreto Legislativo n. 231/2001, Fondolavoro affida al proprio OdV il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del modello da parte dei soggetti cui esso si applica, come individuati nel precedente paragrafo 4 e sull'attuazione delle prescrizioni del modello stesso nello svolgimento delle attività di Fondolavoro;
- sull'efficacia del modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001;
- sull'aggiornamento del modello.

PARAGRAFO 5.2 - REQUISITI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La giurisprudenza e le *best practices* in materia del Decreto Legislativo n. 231/2001 hanno identificato, come indispensabili, i seguenti requisiti dell'organismo di vigilanza:

- autonomia e indipendenza: i concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto bensì devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'organismo di vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività di Fondolavoro, dei presidi di controllo applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività di soggetti in posizione apicale. Pertanto, l'organismo di vigilanza risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'organismo di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso specifiche risorse, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli e approva nel contesto di formazione del *budget* di Fondolavoro una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e indipendenza del singolo componente dell'organismo di vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta e ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo e indipendente per potere svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi, consulenziali e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i componenti non si

trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con Fondolavoro. Inoltre, i membri dell'organismo di vigilanza non devono: a) ricoprire incarichi di tipo operativo all'interno di Fondolavoro; b) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori di Fondolavoro; c) trovarsi in qualsiasi altra situazione di effettivo o potenziale conflitto di interessi;

- professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico/professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. In particolare, l'organismo di vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'organismo di vigilanza e di garantire la professionalità dell'organismo medesimo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito ad esso uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'organismo di vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad esempio in materia giuridica, di organizzazione interna, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc.;
- continuità d'azione: l'organismo di vigilanza svolge in modo continuativo le proprie attività. La continuità di azione non deve essere intesa come incessante operatività, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un organismo di vigilanza

esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'OdV stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri ma essere organizzata in base ad un piano di attività e alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Nel rispetto dei principi sopra citati e tenuto conto della struttura e dell'operatività di Fondolavoro, l'organismo di vigilanza dello stesso Fondolavoro è istituito in forma monocratica.

PARAGRAFO 5.3 - REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il ruolo di componente dell'organismo di vigilanza non può essere affidato a un soggetto che sia:

- indagato o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: a) per uno o più illeciti tra quelli previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001; b) per un qualunque delitto non colposo;
- interdetto, inabilitato, fallito o condannato, anche con sentenza non ancora definitiva, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- sottoposto o sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo n. 159/2011;
- sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187 quater del Decreto Legislativo n. 58/1998.

**PARAGRAFO 5.4 - NOMINA, REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'organismo di vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale del soggetto nominato, la nomina è comunicata a tutti i livelli, tramite comunicazione interna.

L'organismo di vigilanza si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV rimane in carica tre anni. I membri dell'OdV possono essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti soggettivi di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV, in caso di composizione collegiale;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV in caso di composizione collegiale.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca il componente unico dell'OdV eventualmente non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico.

L'unico componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'organismo stesso, purché senza pregiudizio per il Fondo.

In caso di decadenza o recesso dell'OdV in composizione monocratica, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina della nuova composizione dell'OdV.

PARAGRAFO 5.5 - ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

l'organismo di vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno e ogni qualvolta l'unico componente lo ritenga opportuno. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente in caso di composizione collegiale. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'organismo di vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e

controllo su ogni attività di Fondolavoro e livello del personale e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente in caso di composizione collegiale.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, presso tutte le funzioni e organi di Fondolavoro, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

l'organismo di vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo istituiti presso Fondolavoro. Inoltre, l'OdV si coordina con le funzioni di Fondolavoro di volta in volta coinvolte per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure. L'OdV può, inoltre, avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'organismo di vigilanza determina il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'organismo di vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere, anche per il tramite di altri soggetti (es. propri consulenti), attività ispettive;
- accedere a tutta la documentazione o comunque alle informazioni riguardanti le attività di Fondolavoro, che può richiedere a tutto il personale di Fondolavoro stesso nonché agli Amministratori, al Collegio dei Revisori dei Conti e ai fornitori di beni e servizi;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione fatti gravi e urgenti, nonché eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o aggiornamento del modello;
- proporre al soggetto titolare del potere disciplinare l'adozione di sanzioni collegate con la violazione del modello;
- coordinarsi con il Direttore di Fondolavoro per definire i programmi di formazione inerenti al Decreto Legislativo n. 231/2001 e al modello, di cui al successivo paragrafo 6;
- redigere, con cadenza semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con il seguente contenuto minimo: a) sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi; b) eventuali discrepanze tra le procedure e il modello; c) segnalazioni ricevute su eventuali violazioni del modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni nonché su fatti che possano integrare reati; d) procedure disciplinari attivate su

- proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate; e) valutazione generale del modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie; f) eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento; g) rendiconto delle spese eventualmente sostenute;
- relazionare al Collegio dei Revisori dei Conti, almeno annualmente, in merito all'applicazione del modello, al suo funzionamento, aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV: a) segnala al Collegio dei Revisori dei Conti ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo e all'efficacia e funzionamento delle procedure; b) riferisce sulle violazioni del modello e su fatti che possano integrare reati.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice Presidente e il Direttore hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Parimenti, l'OdV ha, a propria volta, facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

PARAGRAFO 5.6 – FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV deve ottenere tempestivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti informazioni:

- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni interne nell'attuazione del modello;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria ovvero da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 commessi nell'ambito dell'attività di Fondolavoro;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001;
- notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- aggiornamenti del sistema organizzativo e del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluse quelle inerenti al sistema di poteri in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ambientale);
- eventuali comunicazioni del Collegio dei Revisori dei Conti riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio di Fondolavoro;
- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti.

Tali informazioni devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni interne secondo la propria area di competenza.

PARAGRAFO 5.6.1 - WHISTLEBLOWING

Con Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (anche nota come "Legge sul *Whistleblowing*"), il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata norma, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del Decreto Legislativo n. 231/2001 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del Decreto medesimo, tre nuovi commi, ovvero 2 bis, 2 ter e 2 quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2 bis, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, con la segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure

- di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2 ter, che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
 - al comma 2 quater, la disciplina del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono, altresì, indicati come "nulli" il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che, in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare, in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti,

licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro, che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. inversione dell'onere della prova a favore del segnalante).

PARAGRAFO 5.6.2 - MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i destinatari del modello possono comunicare direttamente all'organismo di vigilanza eventuali segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del modello di Fondolavoro, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali segnalazioni possono avvenire tramite tre canali alternativi:

- posta interna riservata;
- posta ordinaria all'indirizzo: **Organismo di Vigilanza c/o Fondolavoro - Via Angelo Bargoni n. 78 - 00153 Roma;**
- casella di posta elettronica dedicata, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante: **odv@fondolavoro.it.**

Fondolavoro scoraggia il ricorso a segnalazioni anonime.

L'OdV s'impegna a adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'organismo stesso. Devono essere, tuttavia, opportunamente sanzionati, come previsto anche nel codice etico di Fondolavoro, sia l'uso mendace e manifestamente

strumentale delle segnalazioni, sia i comportamenti volti esclusivamente a rallentare e/o danneggiare l'attività dell'OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in palese malafede e/o di dichiarazioni mendaci, l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Fondolavoro salvaguarda comunque i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, con la segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Fondolavoro o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione s'intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata i fatti e le persone coinvolte.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei flussi informativi di cui al precedente paragrafo 5.6.

L'OdV non prenderà in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti di contenuto generico, poco circostanziato oppure confuso e/o manifestamente diffamatorio o calunnioso.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita sono conservate dall'OdV in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

Ogni violazione del modello, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del modello.

Dopo aver acquisito la segnalazione, l'OdV deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale, al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi direttivi ed amministrativi, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto sociale ovvero da regolamenti di Fondolavoro.

PARAGRAFO 6 – COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

La comunicazione verso l'esterno del modello è curata dal Direttore ed è effettuata attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. sito web di Fondolavoro).

Fondolavoro predispone, formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto Legislativo n. 231/2001, del codice etico e del modello, inclusi gli aspetti legati alla prevenzione in materia di anticorruzione; i contenuti della formazione sono differenziati a seconda dei destinatari.

La partecipazione alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.

La formazione può svolgersi anche mediante l'utilizzo di dispositivi informatici (es. da remoto in modalità virtuale sincrona e/o asincrona) ed è effettuata con il supporto di esperti della normativa di riferimento.

Allegati: 1 - codice etico

2 - matrice attività sensibili/reati/protocolli

3 - sistema disciplinare

4 - protocolli di presidio da 01 a 09