

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231/2001

Adottato dal Consiglio di Amministrazione il 21 settembre 2021

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
0	Approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di Faschim	Delibera del CdA di Faschim	21/09/2021

Indice

DEFINIZIONI	5
PREMESSA	7
1. Presentazione del Fondo	7
2. Obiettivi del documento	7
3. Struttura del documento	7
PARTE GENERALE	9
1. Il Decreto legislativo n. 231/2001	9
1.2 Fattispecie di Reato	9
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell’Ente	10
1.4 I reati commessi all’estero.....	11
1.5 Sistema sanzionatorio	12
1.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa	12
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	13
2.1 Funzionamento del Modello	13
2.2 Il sistema di controllo interno	14
2.3 Destinatari	15
2.4 Approccio Metodologico	15
2.4.1 Attività preliminari.....	15
2.4.2 Adozione e aggiornamento del Modello	16
2.5 Reati rilevanti per Faschim	17
2.6 Comunicazione e formazione sul Modello	18
3. L’Organismo di Vigilanza	19
3.1 Autonomia e indipendenza	19
3.2 Professionalità	19
3.3 Continuità d’azione.....	20
3.4 La composizione dell’OdV	20
3.5 Requisiti di eleggibilità.....	20
3.6 Revoca, sostituzione, decadenza, recesso e sospensione.....	21
3.7 Attività e poteri.....	21
3.8 Obblighi informativi dell’OdV verso gli altri Organi.....	22
3.9 Obblighi informativi verso l’OdV	22
3.10 Whistleblowing.....	23

3.10.1	Gestione delle segnalazioni	24
4.	Il sistema sanzionatorio e disciplinare	25
4.1	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	25
4.2	Sanzioni nei confronti degli amministratori	26
4.3	Sanzioni nei confronti dell’OdV	26
4.4	Sanzioni nei confronti di consulenti e collaboratori esterni.....	26
4.5	Sanzioni applicabili a tutela del segnalante (“Whistleblowing”).....	26

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

DESTINATARI: soggetti, persone fisiche e giuridiche, che operano per conto di Faschim. In particolare, i dipendenti, l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e Vicepresidente, le Fonti Istitutive, il Collegio dei Revisori Contabili, gli Associati e le imprese Associate, le strutture Convenzionate, i fornitori (sia di servizi continuativi che di forniture specifiche), i collaboratori ed i consulenti;

ASSEMBLEA DEI DELEGATI: organo attraverso il quale gli associati esercitano il diritto paritetico, in via delegata, alla partecipazione alla vita del Fondo. I 30 delegati componenti l'Assemblea di Faschim vengono eletti dagli associati, 15 sono rappresentanti dei lavoratori eletti dai lavoratori iscritti al Fondo tra candidati/liste proposte dalle Organizzazioni Sindacali e 15 sono rappresentanti delle imprese, eletti dalle imprese associate, tra candidati proposti dalle Organizzazioni Imprenditoriali;

ASSOCIATI E IMPRESE ASSOCIATE: persone fisiche e giuridiche iscritte al Fondo che beneficiano delle prestazioni rese da Faschim;

ATTIVITÀ SENSIBILI: attività di Faschim nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

AUTORITÀ PUBBLICHE: pubblici ufficiali, incaricati di un pubblico servizio e autorità giudiziarie;

CODICE ETICO: l'insieme dei principi e dei valori che orientano le attività di Faschim;

COLLABORATORI E CONSULENTI: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Faschim sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con il Fondo in virtù di un contratto di collaborazione di qualsiasi natura;

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI: organo di controllo del Fondo, nominati pariteticamente dall'Assemblea, è composto da un massimo di quattro componenti effettivi e due supplenti;

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: organo amministrativo del Fondo, composto da un numero di componenti da 6 a 12 nominati, pariteticamente dalle due componenti di rappresentanti, imprese e lavoratori, costituenti l'Assemblea;

DECRETO 231: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;

DIPENDENTI: tutti i dipendenti di Faschim;

FONTI ISTITUTIVE: le Parti Stipulanti il CCNL per i lavoratori dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL;

FORNITORI: prestatori di beni o servizi a favore di Faschim;

MOG 231 o MODELLO: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

ORGANISMO DI VIGILANZA o ODV: Organismo nominato ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;

PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE: soggetti nominati dal Consiglio di Amministrazione tra i suoi componenti, rispettivamente e a turno, tra i componenti espressi dai lavoratori e quelli espressi dalle imprese. Il Presidente ha la legale rappresentanza, sta in giudizio e può nominare procuratori;

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO: principi generali di comportamento, riportati nelle Parti Speciali, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività previste dal Modello Organizzativo;

PROCESSI A RISCHIO: attività del Fondo o fasi delle stesse il cui svolgimento potrebbe dare occasione ai comportamenti illeciti di cui al Decreto Legislativo;

PROTOCOLLO: procedura specifica, o specifici requisiti comportamentali o requisiti a completamento di procedure esistenti per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi;

REATI PRESUPPOSTO: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso;

SISTEMA DISCIPLINARE: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti dei Destinatari che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;

SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Fondo, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo del Fondo;

SOGGETTI SUBORDINATI O SOTTOPOSTI: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;

STAKEHOLDER: tutti i gruppi di individui composti da persone, organizzazioni e comunità che influiscono nell'attività del Fondo o ne subiscono direttamente o indirettamente gli effetti;

STRUTTURE CONVENZIONATE: società aderenti a Faschim i cui rapporti di lavoro con i propri dipendenti sono regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del settore chimico farmaceutico;

WHISTLEBLOWING: si intende la segnalazione ad opera del dipendente o del collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte. Destinatari della disciplina sul whistleblowing nel settore privato ex Legge n. 179/2017 sono le società che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

PREMESSA

1. Presentazione del Fondo

Faschim è una associazione senza scopo di lucro, nata per volontà dei rappresentanti delle Imprese e dei Lavoratori dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL.

Il Fondo ha come scopo la riduzione dell'impatto economico delle spese sanitarie di tutti i suoi Associati. Inoltre, opera per fornire assistenza agli Associati nell'identificazione di strutture sanitarie idonee alle loro necessità.

Lo scopo del Fondo è raggiunto tramite il rimborso delle prestazioni sanitarie e la stipula di convenzioni ad hoc con strutture sanitarie nelle aree privatistiche.

2. Obiettivi del documento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito, anche il "Decreto", o "D. Lgs. n. 231/2001") ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora questi siano stati commessi da:

- soggetti in posizione apicale (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente);
- soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente, la capacità di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto medesimo.

Qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D. Lgs. n. 231/2001 e il Fondo non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche, "MOG 231" o "Modello"), si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

In relazione al contesto normativo precedentemente descritto, Faschim ha provveduto a:

- adottare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- istituire un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche, l'"OdV") ex D. Lgs. n. 231/2001, deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

3. Struttura del documento

Il presente documento ha l'obiettivo di illustrare gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo di Faschim. Più precisamente il Modello si compone di una **Parte Generale**, la **Parte Speciale** e un **Allegato Tecnico**, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

La **Parte Generale** descrive i contenuti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e delle successive modifiche ed integrazioni. Definisce inoltre i contenuti del Modello quali, il sistema di governo, il processo di definizione

ed i principi di funzionamento del MOG 231, i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e di informazione e modalità di aggiornamento del Modello stesso. Da ultimo, descrive il sistema disciplinare da attivare nei confronti dei Destinatari che non osservano i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

La **Parte Speciale** si compone di una sezione per ciascuna categoria di reato astrattamente applicabile emersa dall'analisi dei rischi effettuata.

L'**Allegato Tecnico** definisce la mappatura per categoria di reato e, per ciascuna attività sensibile identificata, riporta il referente ed il riferimento alle procedure, ove applicabili.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, per adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione – anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 – sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha quindi introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato, tassativamente previste dal Decreto, commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi ("soggetti apicali"), nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ("soggetti sottoposti").

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, mentre per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.2 Fattispecie di Reato

Il Fondo può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati indicati dal Decreto, contenuti negli artt. 24 e ss. – c.d. reati presupposto – o, comunque, da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quinquiesdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- delitti contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 16 marzo 2006 n.146).

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 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, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente;
- **soggetti "subordinati"**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il **secondo criterio oggettivo** previsto dal Legislatore, in compresenza al primo, è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. In particolare, è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- 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 del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo 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;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa, le sopra menzionate condizioni devono concorrere congiuntamente.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità – sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata – il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale: in tal caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello*.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, 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 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione[†].

1.4 I reati commessi all'estero

L'articolo 4 del D. Lgs. n. 231/2001, disposizione ispirata al principio di universalità della giurisdizione, stabilisce che un ente può rispondere, in Italia, in relazione ai reati presupposto commessi all'estero.

I presupposti specifici su cui si fonda la responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001;

* Il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

† L'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

- l'ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'ente risponde purché nei suoi confronti non procedano le Autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- infine, nei casi in cui la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.5 Sistema sanzionatorio

Il Legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che si caratterizza per l'applicazione alla persona giuridica di una **sanzione**, di norma, **pecuniaria** applicata per quote (il valore di una quota è compreso tra € 258 e € 1.549) e la sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote).

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, in alcuni casi, anche **sanzioni interdittive**, quali:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

A queste sanzioni, si aggiungono poi la **confisca** (sempre disposta con la sentenza di condanna) del prezzo o del profitto del reato (anche "per equivalente") e, in determinati casi, la **pubblicazione della sentenza di condanna**.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che le predette misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo della commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice penale, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Sono sottoposte alla disciplina di cui al Decreto Legislativo anche le società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

1.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto (di cui all'art. 6, comma primo, lett. b) del Decreto).

Il Modello Organizzativo è l'insieme di regole, riportate nelle Parti Speciali e nei Protocolli, sia di carattere comportamentale («Principi di Comportamento») sia operative («Modalità Operative») il cui consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Il mancato rispetto da parte dei Destinatari dei Principi di Comportamento presenti nelle Parti Speciali e nelle Modalità Operative è sanzionabile. A tal fine, il Modello Organizzativo si compone anche di un sistema disciplinare (si veda il paragrafo 4).

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

2.1 Funzionamento del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività del Fondo, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche e integrazioni.

Gli elementi che devono caratterizzare un Modello organizzativo, per avere efficacia esimente -secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 - sono l'effettività e l'adeguatezza.

L'**effettività** si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'**adeguatezza** dipende, invece, dall'idoneità, in concreto, del Modello a prevenire i reati contemplati nel decreto. Essa è garantita dall'esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o "processi sensibili" che possiedono caratteristiche anomale.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001. In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate all'interno del documento.

La Parte Speciale del Modello ha l'obiettivo di indirizzare le attività sensibili poste in essere dai Destinatari del Modello al fine di prevenire il verificarsi dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 illustrando le fattispecie di reato riconducibili alle famiglie di reato previste dal Decreto, individuando le attività sensibili, specificare i principi generali di comportamento del Modello e i protocolli specifici di prevenzione. Inoltre, fornisce all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le necessarie attività di monitoraggio e di verifica.

2.2 Il sistema di controllo interno

Al fine di migliorare la propria struttura organizzativa e assicurare standard ottimali nella conduzione delle attività, il Fondo ha messo a punto e sta implementando un complesso di procedure, volto a gestire e disciplinare lo svolgimento delle attività dello stesso. Il contenuto di tali documenti è costituito dalle regole da seguire in seno ai processi interessati nonché dai controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività del Fondo.

Questo complesso sistema, che costituisce patrimonio di Faschim, ha rappresentato il primo punto di riferimento per la predisposizione del Modello.

Inoltre, costituiscono componenti fondamentali del Modello, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, anche:

- Il Codice Etico;
- i protocolli di controllo;
- il sistema sanzionatorio;
- il piano di formazione e comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza.

Con il presente Modello, Faschim ha adottato il proprio **Codice Etico** che definisce i valori ai quali il Fondo si ispira nello svolgimento delle attività e costituisce parte integrante del Modello organizzativo, di gestione e controllo stesso.

Il Codice Etico illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità nei confronti degli stakeholders. In particolare, il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che tutti coloro che operano in nome o per conto del Fondo sono tenuti a rispettare e/o condividere.

I **protocolli di controllo** rappresentano l'insieme delle misure di controllo che presidiano le attività identificate come sensibili alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, la cui adeguata applicazione aiuta a prevenire la commissione dei reati medesimi.

Il **sistema sanzionatorio** stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative, da comminare ai soggetti (apicali, dipendenti, soggetti esterni) responsabili della violazione delle norme contenute nel Codice Etico e del mancato rispetto delle disposizioni indicate nel Modello.

Il **piano di comunicazione e formazione** ha la finalità di sensibilizzare il personale dipendente, attraverso mirati corsi di formazione, alla corretta presa in carico delle disposizioni previste nonché al rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in vigore. Il Piano deve prevedere i seguenti punti:

- i programmi informativi e formativi da programmare ed eseguire;
- le tecniche, i mezzi e gli strumenti di supporto all'attività di formazione e comunicazione;
- i mezzi attraverso i quali è testato il livello di comprensione e apprendimento dei soggetti formati;
- le modalità di verbalizzazione delle attività formative effettuate.

L'**Organismo di Vigilanza** ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello adottato e di curarne l'aggiornamento in funzione dei mutamenti organizzativi che interesseranno il Fondo e della normativa vigente.

2.3 Destinatari

Sono Destinatari (in seguito "Destinatari") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Faschim e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i soggetti apicali;
- i dipendenti (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella Parte Speciale i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse del Fondo;
- i fornitori che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse del Fondo;

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricomprendersi anche coloro che nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'interesse del Fondo.

2.4 Approccio Metodologico

2.4.1 Attività preliminari

Un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

Pertanto, la predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Al fine della redazione del presente modello il Fondo ha analizzato, con un orientamento specificatamente rivolto ai temi di cui alla prevenzione dei reati supposti dal D.Lgs 231, i seguenti aspetti::

- lo statuto;
- la struttura organizzativa e le funzioni;
- la normativa interna e le disposizioni di controllo;
- gli esiti delle interviste condotte alle figure del Fondo.

Particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- individuare le attività sensibili nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promozione dei comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle attività sensibili individuate.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione.

Pertanto, il primo obiettivo perseguito è stata la regolamentazione ed il presidio delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto Legislativo e, conseguentemente, individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Su questo presupposto logico si è provveduto a mappare le aree potenzialmente esposte a rischio di reato, avendo come punto di riferimento le best practices.

L'attività di mappatura e di risk assessment (i cui risultati sono illustrati ed analizzati nelle Parti Speciali del Modello) ha richiesto anche un'analisi del sistema di controllo preventivo esistente e una valutazione dei rischi residui, al fine di dotarsi di un sistema di controllo complessivamente volto a ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

2.4.2 Adozione e aggiornamento del Modello

Con l'adozione del presente documento, l'obiettivo è quello di dotarsi di un complesso di Principi di Comportamento e di Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne.

I Protocolli, ricompresi nelle Parti Speciali e intesi come regole a cui devono attenersi i Destinatari, si aggiungono all'intero complesso organizzativo di Faschim e sono integrati e compatibili con lo stesso.

Il Modello Organizzativo è "atto di emanazione dell'organo dirigente", ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, e, quindi, la competenza in merito alle eventuali modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dell'Organo amministrativo del Fondo.

In particolare, l'Organo Amministrativo curerà l'aggiornamento del Modello al verificarsi di circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, ivi incluse eventuali significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia derivanti da nuovi orientamenti giurisprudenziali e/o autorevoli e condivisibili orientamenti dottrinari;
- modifiche dell'assetto organizzativo del Fondo;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle in precedenza identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività, modificazioni dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività del Fondo;
- commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari e dei Terzi o, più in generale, in caso di gravi violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni preposte al monitoraggio delle novità normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dal Fondo, identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il C.d.A. delibera, quindi, in merito alla revisione del Modello e all'adozione delle modificazioni e integrazioni necessarie al suo aggiornamento.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello è comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza sarà anche destinatario, da parte delle funzioni di Faschim, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di informazioni periodiche in attuazione del Modello, sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2.5 Reati rilevanti per Faschim

A fronte dell'attività di risk self assessment condotta, sono stati individuati come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati (art. 25-ter);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge n. 146/2006).

Dalle analisi svolte in sede di predisposizione del Modello, i reati ambientali (art. 25-undecies) ed i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater) non sono stati reputati rilevanti per il Fondo.

Non sono stati considerati applicabili il reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis, 1), il delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), gli abusi di mercato (art. 25-sexies), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), la frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies), i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies), i delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies) e i delitti rilevanti per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva in quanto il Fondo non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio di Faschim. Il Fondo si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

2.6 Comunicazione e formazione sul Modello

Al fine di garantire una diffusione capillare e un'effettiva conoscenza del presente Modello, Faschim ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i Destinatari, in modo da accrescere in loro una maggior consapevolezza riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

Per questo motivo, il presente Modello deve essere comunicato a tutti i Destinatari attraverso l'utilizzo del mezzo ritenuto più idoneo.

A tutti i nuovi collaboratori deve essere data informativa dell'avvenuta adozione del Modello all'inizio dell'attività di collaborazione.

Il Fondo si impegna, altresì, ad attuare e formalizzare specifici piani di formazione allo scopo di assicurare la perfetta conoscenza del Modello. L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei fruitori del piano formativo, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza del Fondo.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. n. 231/2001, degli elementi costitutivi il Modello delle singole fattispecie di reato previste dal suddetto Decreto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati al pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni svolte dagli stessi.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Direzione del Fondo.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e/o corsi distribuiti in modalità e-learning e il relativo contenuto viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione.

3. L'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente non risponde delle sanzioni previste se, tra l'altro, "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Pertanto, in ottemperanza al Decreto, viene istituito un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dall'Ente e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività del Fondo;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione del Fondo, alle attività svolte dal Fondo o al quadro normativo di riferimento.

Secondo gli articoli 6 e 7 del Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

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

3.1 Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza costituiscono elementi chiave per il successo e la credibilità della attività di controllo.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività del Fondo e delle procedure applicate, 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. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

3.2 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

3.3 Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

3.4 La composizione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza monocratico, motivandone nel provvedimento le ragioni della scelta e stabilendone il compenso. La nomina viene preceduta da un'analisi dei curricula e dalla verifica che ciascun candidato sia in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

Questo considerato, l'OdV resta in carica per tre anni dalla data di nomina. La sua sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 3.6;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 3.6.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, per l'intera durata della carica, oltre il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza, anche il budget economico per mezzo del quale operare.

3.5 Requisiti di eleggibilità

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto, cioè non si deve trovare in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. «Cause di ineleggibilità e di decadenza».

Al membro dell'Organismo di Vigilanza è pertanto richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- rapporto di pubblico impiego o di consulenza, in corso e nei tre anni precedenti alla nomina, presso enti pubblici in rapporto con il Fondo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflazione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte dell'Organo Amministrativo, che provvederà alla sostituzione.

3.6 Revoca, sostituzione, decadenza, recesso e sospensione

La **revoca** dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per sopravvenienza di una causa di ineleggibilità, per grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico o il mancato esercizio delle funzioni e quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Costituisce causa di **decadenza** dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico stesso per il manifestarsi di una delle situazioni contemplate nell'art. 2382 c.c. «Cause di ineleggibilità e di decadenza» o in caso di perdita dei requisiti di onorabilità.

Il componente dell'OdV può **recedere** in qualsiasi momento dall'incarico, dando comunicazione scritta al Presidente dell'Organo Amministrativo. Il Presidente ne dà notizia al primo Consiglio di Amministrazione utile.

È comunque fatto obbligo al membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. Quindi, in caso di decadenza o recesso in capo al componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla **sostituzione** del componente divenuto inidoneo.

L'applicazione di una misura cautelare personale e l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575 «Disposizioni contro la mafia», come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione di Organismo di Vigilanza.

3.7 Attività e poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività del Fondo e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo del Fondo, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne del Fondo.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti e deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto Legislativo.

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.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare funzioni di volta in volta interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

Per l'attività di verifica, l'OdV può avvalersi del supporto di consulenti esterni con adeguate competenze in materia.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle funzioni attribuite, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un budget per lo svolgimento dell'attività, al fine di assicurare adeguata autonomia economica e gestionale, fatto salvo il caso di urgenze documentate per le quali l'OdV può affrontare la spesa, informando il Presidente e dandone comunicazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

La funzione propria dell'OdV presuppone un comportamento attivo, oltre che vigile, che si esplica con una serie di azioni che rendano possibile all'ente di beneficiare della condizione esimente prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 qualora si verifichi uno dei reati previsti dal Decreto stesso.

3.8 Obblighi informativi dell'OdV verso gli altri Organi

L'OdV riferisce direttamente all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

Almeno annualmente, l'OdV informa, attraverso una relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo.

L'OdV potrà essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività e potrà chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello Organizzativo o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello Organizzativo medesimo.

3.9 Obblighi informativi verso l'OdV

Il D.Lgs. 231/2001, per consentire all'OdV lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e verifica prevede l'istituzione di specifici obblighi informativi da parte delle funzioni.

Ogni Destinatario ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti o di dipendenti ai quali sono stati contestati reati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia

giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati indicati dal Decreto;

- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario;
- anomalie, atipicità e violazioni del Modello riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative ricomprese nelle “aree a rischio”;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell’esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati con riferimento a violazioni del Modello e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- le decisioni di apportare modifiche all’assetto organizzativo e modifiche alla composizione degli organi del Fondo;
- osservazioni sull’adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate.

Tutti i Destinatari del Modello, come identificati nel paragrafo 2.3 del presente documento, devono comunicare direttamente con l’Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: ODV@faschim.it, oppure indirizzate tramite posta ordinaria a: Via Giovanni da Procida 11 - 20149 Milano.

3.10 Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “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 Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all’interno dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 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:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettera a) e b) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto ovvero di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa segnalazioni che si rivelano infondate.

- al comma 2-ter prevede 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 è disciplinato il 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.

La legge, come sottolinea anche la Nota Illustrativa di Confindustria sul tema, ha come obiettivo quello di favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi e di rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questi ultimi, nonché quello di tutelare gli autori delle segnalazioni con una maggiore intensità.

Per garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, il Fondo ha adottato specifiche modalità per la gestione delle segnalazioni da parte dei membri dei propri organi sociali e Collaboratori (come definiti infra), i quali sono stati resi informati dell'esistenza di appositi canali di comunicazione.

Le segnalazioni di presunte violazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, sono gestite attraverso una casella dedicata di posta elettronica whistleblowing@faschim.it e attraverso quella dell'Organismo di Vigilanza.

3.10.1 Gestione delle segnalazioni

Faschim si impegna al fine di regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, decide di farne segnalazione (c.d. whistleblower).

Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state attuate contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001). Il Fondo, tramite i soggetti preposti, effettua tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

Sono, altresì, disciplinate le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. n.

231/2001) e saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti tutti i Destinatari del Modello devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi e le segnalazioni di eventuali violazioni o sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico, tramite la casella dedicata di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza e il seguente canale alternativo definito.

Le segnalazioni sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza, che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Il Fondo si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti strumentalmente volti a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, in ottemperanza alle previsioni normative di cui alla Legge n. 179/2017, si impegna comunque a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo o delle persone accusate erroneamente.

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

4. Il sistema sanzionatorio e disciplinare

Come previsto dall'Art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/01, per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è necessario predisporre di un adeguato Sistema sanzionatorio in grado di punire il mancato rispetto delle misure predisposte nel presente documento.

Affinché il Modello possa essere efficace, il sistema sanzionatorio e disciplinare dovrà essere predisposto in modo tale da garantire sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni. Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello.

4.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

La determinazione delle sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti dipende dal sistema disciplinare interno e/o dal sistema sanzionatorio previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati internamente.

In particolare, per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto;
- c. multa;

- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- e. licenziamento disciplinare.

Le sanzioni irrogate saranno proporzionate alla gravità della violazione. Si terrà, invero, conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui il Fondo ragionevolmente può essere stato esposto, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;

L'irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello deve essere comunicata all'Organismo di Vigilanza.

4.2 Sanzioni nei confronti degli amministratori

Il Fondo valuta con rigore le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice del Fondo e in caso di violazione del Modello organizzativo il Fondo provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee nell'ambito della vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito al soggetto.

4.3 Sanzioni nei confronti dell'OdV

Le violazioni del presente Modello da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza devono essere tempestivamente comunicate, da parte di uno qualsiasi dei sindaci o degli amministratori al Consiglio di Amministrazione. Tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotterà gli opportuni provvedimenti quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

4.4 Sanzioni nei confronti di consulenti e collaboratori esterni

L'adozione di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno comunicate in sede di sottoscrizione degli accordi.

L'eventuale mancata comunicazione del contenuto del Codice Etico deve essere comunicata dalla funzione di riferimento del rapporto con le terze parti, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Modello sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto.

4.5 Sanzioni applicabili a tutela del segnalante ("Whistleblowing")

Ai sensi delle disposizioni normative in materia di whistleblowing veicolate nell'ordinamento italiano con la Legge 179/2017, è previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure

previste dalla Legge, sia nei confronti dei “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza” (ex art. 7, co. 4), sia nei confronti dei “soggetti in posizione apicale” (ex art. 6, co. 2).

Più precisamente, il mancato rispetto degli obblighi in materia di whistleblowing prevede l’attivazione di procedure sanzionatorie e la conseguente irrogazione di sanzioni/misure previste dal CCNL applicato, volte a punire quei Destinatari del Modello che, ad esempio, abbiano:

- posto in essere atti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato (in buona fede) una segnalazione inerente condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231, di cui i predetti destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- violato gli obblighi di tutela e riservatezza dell’identità del segnalante;
- trasmesso segnalazioni che si siano rilevate poi infondate, qualora siano state effettuate con dolo o colpa grave.