



**PREVINDAI**  
**FONDO DI PREVIDENZA A CAPITALIZZAZIONE PER**  
**I DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,**  
**GESTIONE E CONTROLLO**  
**EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 29 GENNAIO 2019**

## SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

### IDENTIFICAZIONE

<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
-----------------------------	---

### REVISIONI

<b>VERSIONE</b>	<b>DATA EMISSIONE</b>	<b>COMMENTO</b>	<b>FIRMA</b>
V.01	29/01/2019	Prima emissione Parte Generale	

<b>– PARTE GENERALE –</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE PRIMA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231</b> .....	<b>4</b>
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	4
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO .....	5
1.3. LE SANZIONI COMMUNATE DAL DECRETO.....	6
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA .....	7
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO E I REATI TRANSAZIONALI .....	9
1.6. LE "LINEE GUIDA" DI RIFERIMENTO .....	10
<b>SEZIONE SECONDA</b> .....	<b>12</b>
<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL FONDO PREVINDAI</b> .....	<b>12</b>
1.7. OBIETTIVI E <i>MISSION</i> DEL FONDO .....	12
1.8. MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> .....	13
1.9. FINALITÀ DEL MODELLO .....	13
1.10. DESTINATARI .....	14
1.11. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	14
1.12. CODICE ETICO E MODELLO.....	15
1.13. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO .....	15
1.14. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI .....	16
1.15. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	17
<b>SEZIONE TERZA</b> .....	<b>19</b>
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
1.16. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
1.17. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
1.18. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	23
1.19. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
<b>SEZIONE QUARTA</b> .....	<b>26</b>
<b>SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>26</b>
1.20. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	26
1.21. MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	26
1.22. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
1.23. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE .....	27
1.24. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI .....	29
1.25. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI.....	29
<b>SEZIONE QUINTA</b> .....	<b>30</b>
<b>DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>30</b>
<b>SEZIONE SESTA</b> .....	<b>32</b>
<b>ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>32</b>
ALLEGATO 1 – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001 .....	34

# – PARTE GENERALE –

## SEZIONE PRIMA

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.Lgs. n. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001, commessi *“nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso”* da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. n. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa dell’ente si aggiunge a quella penale, della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ma non la annulla; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell’ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del

tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## **1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO**

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, rimandando all'Allegato 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge n. 48/2008 (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge n. 94/2009 (art. 24 ter);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, modificati dalla Legge n. 190/2012 (art. 25);
5. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge n. 409/2001 e modificati con Legge n. 99/2009 (art. 25 bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25 bis 1);
7. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002 e da ultimo modificati dalla Legge n. 69/2015 (art. 25 ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge n. 7/2003 (art. 25 quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge n. 7/2006 (art. 25 quater 1);
10. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge n. 228/2003 e da ultimo modificati dalla Legge n. 199/2016 (art. 25 quinquies);
11. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge n. 62/2005 e modificati dalla Legge n. 262/2005 (art. 25-sexies);
12. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge n. 146/2006;
13. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge n. 123/2007 (art. 25 septies);

14. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio introdotti dal D.Lgs. n. 231/2007 e da ultimo modificati dalla Legge n. 186/2014 (art. 25 octies);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge n. 99/2009 (art. 25-novies);
16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 (art. 25 decies);
17. Reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. n. 121/2011 e da ultimo modificati dalla Legge n. 68/2015 (art. 25 undecies);
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D.Lgs. n. 109/2012 (art. 25 duodecies);
19. Delitti in materia di razzismo e xenofobia, introdotti nel Decreto dalla Legge n. 167/2017 (art. 25 terdecies).

### **1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO**

Il sistema sanzionatorio descritto dal D.Lgs. n. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- *sanzioni pecuniarie*: l'art. 10 del Decreto dispone che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre una sanzione di tipo pecuniario. Secondo quanto previsto dall'art. 11 del Decreto, la determinazione di tali sanzioni avviene per quote, ovverosia il giudice, valutando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente nonché le condotte riparatorie e riorganizzative volte a prevenire la commissione di ulteriori illeciti, fissa l'ammontare del numero delle quote (mai inferiore a cento, né superiore a mille) e, successivamente, determina il valore monetario della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, di modo che sia assicurata l'efficacia della sanzione stessa.
- *sanzioni interdittive*: le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare ex art. 45 del Decreto, sono state elaborate dal legislatore per contrastare in modo più efficace le condotte illecite all'interno dell'ente. Tali sanzioni sono tassativamente elencate dall'art. 9 del Decreto:
  - interdizione 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 e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto, tali sanzioni si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione altrui quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative ovvero (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

- *confisca*: l'art. 19 del Decreto stabilisce che nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, eccetto per la parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile eseguire la confisca secondo le condizioni sopracitate, essa può avere ad oggetto denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.
- *pubblicazione della sentenza*: l'articolo 18 del Decreto stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna, sanzione di carattere accessorio, può essere disposta solo qualora nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva. Tale tipo di sanzione opera generalmente nei casi più gravi, quale forma di pubblicità denigratoria nei confronti dell'ente.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

#### **1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri 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 curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prescriva obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In seguito all'entrata in vigore della Legge n. 291 del 14 dicembre 2017 (Legge sul *Whistleblowing*), sono stati inseriti all'interno dell'art. 6 del Decreto tre nuovi commi (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) in virtù dei quali il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovrà prevedere:

- uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali ed ai loro sottoposti, di presentare segnalazioni circostanziate riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, oppure violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in maniera tale che venga garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di compiere atti di ritorsione e/o discriminatori diretti e/o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- un sistema disciplinare di sanzioni da irrogarsi nei confronti di chi violi le misure predisposte ai fini della tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- la possibilità di denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, nonché la nullità del demansionamento o di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dello stesso, salvo il caso in cui il datore di lavoro dimostri che tali atti discriminatori e/o ritorsivi siano ascrivibili a ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. n. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel caso in cui il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### **1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO E I REATI TRANSNAZIONALI**

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, la norma suddetta prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6, comma 2, del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

Altresì, i reati transnazionali, disciplinati dall'art. 3 della L. n. 146/2006, si configurano qualora si tratti di illeciti penali sanzionati con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e commessi da un gruppo criminale organizzato.

Una volta riscontrata la sussistenza di tali due requisiti necessari, occorre rilevare, in aggiunta, la presenza di almeno una delle quattro circostanze indicate alternativamente dalla norma suddetta,

ovverosia che il reato:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

## **1.6. LE “LINEE GUIDA” DI RIFERIMENTO**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono state prese a modello le linee guida redatte da associazioni rappresentative di categorie di enti e/o società (Linee Guida Confindustria). Tali linee guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle linee guida prese a riferimento per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi) che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguato livello di dettaglio nonché frequenza, a cui si aggiunge un programma di formazione del personale modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le linee guida precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione che deve, pertanto, essere documentata, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato (sistema di reporting).

## SEZIONE SECONDA

### IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL FONDO PREVINDAI

#### 1.7. OBIETTIVI E *MISSION* DEL FONDO

Il Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali, denominato Previdai Fondo Pensione (di seguito anche il “Fondo” o “Previdai”) - associazione riconosciuta senza scopo di lucro - è stato costituito in data 4 ottobre 1990 in attuazione dell'Accordo sindacale stipulato in data 3 ottobre 1989 tra la Confindustria, l'Associazione Sindacale InterSind, l'Associazione Sindacale per le Aziende Petrochimiche e Collegate a Partecipazione statale (ASAP) e la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriale (FNDAI); esso dà inoltre attuazione ai successivi accordi sindacali intervenuti tra le parti contraenti - Confindustria, quale parte istitutiva datoriale, e Federmanager, quale parte istitutiva dirigenziale.

Allo stato, possono esercitare la facoltà di adesione al Fondo i dirigenti alle dipendenze delle imprese e dei soggetti, che applichino (i) il CCNL sottoscritto da Confindustria e Federmanager (per i quali non operino iniziative, casse o fondi diretti ad assicurare, a favore dei dirigenti, forme previdenziali complessivamente analoghe); oppure (ii) un diverso contratto, comunque sottoscritto da almeno una di tali parti, a condizione che detto contratto preveda la possibilità di iscrizione al Fondo dei dirigenti non destinatari di altre forme di previdenza complementare a carattere negoziale. In tal caso, è necessario il preventivo assenso dell'altra parte, risultante dalla sottoscrizione di specifico accordo.

Il Fondo ha lo scopo di consentire agli iscritti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio, provvedendo ad erogare le prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare.

A tal fine, Previdai provvede alla raccolta dei contributi versati dalle aziende contributrici e alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli iscritti. Terminata la fase di accumulo, il Fondo, eroga agli iscritti le prestazioni pensionistiche sotto forma di rendita ovvero sotto forma di liquidazione del capitale in un'unica soluzione, ovvero in forma mista.

Previdai è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative delle fonti istitutive e degli iscritti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, gestori e fornitori.

A tal fine, Previdai ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei protocolli già adottati alle finalità previste dal Decreto e ad adottare ed implementare, quindi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01 (anche il “Modello”).

Attraverso l'adozione e il successivo aggiornamento del Modello, Previndai intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico del Fondo;
- consentire al Fondo di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di presidi e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

### **1.8. MODELLO DI GOVERNANCE**

La *corporate governance* del Fondo, coerente con l'assetto dettato dal D.Lgs. 252/2005 e con le disposizioni emanate dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, è così articolata: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Presidente e Vice Presidente, Collegio dei Sindaci e Direttore Generale, i cui poteri sono declinati all'interno dello Statuto del Fondo.

### **1.9. FINALITÀ DEL MODELLO**

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di presidi, protocolli ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un reato (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi del Fondo anche quando apparentemente essa potrebbe trarre un vantaggio), dall'altro, grazie ad una costante attività di monitoraggio, a consentire al Fondo di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, negli organi statutari, fornitori e gestori che operino per conto o nell'interesse del Fondo nell'ambito delle "Aree di attività a rischio", nel caso di comportamenti integranti le fattispecie di reato di cui al Decreto, di poter incorrere in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi ma anche per il Fondo.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Attraverso l'adozione del Modello, il Fondo intende quindi perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute

nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico del Fondo;

- diffondere una cultura gestionale improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte del Fondo di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire al Fondo, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

### **1.10. DESTINATARI**

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi statutari (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Presidente e Vice Presidente, Collegio dei Sindaci), il Direttore Generale Responsabile del Fondo, i dipendenti di Previdai, i collaboratori esterni, i gestori finanziari e assicurativi, i fornitori, nonché tutti coloro che operano e/o collaborano a vario titolo per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi del Fondo (di seguito i "**Destinatari**").

### **1.11. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO**

Gli elementi fondamentali sviluppati dal Fondo nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili" (i.e. attività a rischio reato 231), con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati ed indicazione della relativa finalità;
- la previsione di specifici presidi di controllo;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un Codice Etico che espliciti i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento delle attività del Fondo;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

## **1.12. CODICE ETICO E MODELLO**

Il Fondo, determinato ad improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito anche il “**Codice**”), documento ufficiale che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Fondo nei confronti dei “portatori di interessi” (Organi Statutari, parti istitutive, pubblica amministrazione, dipendenti e dei terzi che operano su mandato di Previndai).

Obiettivo del Codice è quello di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice, per quanto applicabile allo specifico rapporto, sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale”, che il Fondo riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei soggetti sopracitati.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico del Fondo afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

## **1.13. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO**

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell’ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, il Fondo ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività.

Nell’ambito di tale attività il Fondo ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa e, in particolare, con l’ausilio di un consulente esterno, ha esaminato le attività riconducibili alle direzioni e alle aree/funzioni/unità organizzative in cui si articola il Fondo nonché i ruoli e le linee gerarchiche e funzionali, attraverso l’analisi documentale e la raccolta di informazioni tramite interviste con i referenti interni competenti, che, in ragione del ruolo ricoperto (responsabili), risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell’operatività del settore di relativa competenza.

Nello specifico, l’individuazione delle aree/attività a rischio nell’ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell’organigramma e dello Statuto;
- del sistema dei poteri e delle deleghe vigenti condotto, tra l’altro, attraverso l’analisi delle relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- del sistema di controllo interno e dell’impianto normativo vigente (procedure interne);
- dell’impianto contrattuale vigente relativo alle attività in outsourcing;

- delle indicazioni contenute nelle linee guida redatte da Confindustria.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio-Reato**), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie del Fondo.

Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede del Fondo a cura della Segreteria della Presidenza e Direzione sotto il coordinamento e la supervisione del Direttore, rendendola disponibile per eventuale consultazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate per singola categoria di reato presupposto (secondo la struttura propria degli articoli del D.Lgs. n. 231/2001) le attività rilevanti ai fini del Decreto (c.d. "attività sensibili"), le unità organizzative che, in base alla struttura organizzativa del Fondo, per responsabilità gestorie e/o per deleghe/procure, potrebbero trovarsi nella condizione o avere gli strumenti per commettere i reati mappati nella specifica attività sensibile identificata e gli esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e delle relative finalità in rapporto all'attività sensibile individuata.

#### **1.14. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI**

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle attività del Fondo che vengono riportate in dettaglio nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato (allegato tecnico al presente Modello) e riportate nelle singole Parti Speciali del Modello. Le Parti Speciali contengono altresì i controlli preventivi di cui alle procedure interne del Fondo e quelli posti in essere di fatto dal medesimo, in quest'ultimo caso non si farà quindi riferimento a specifica procedura.

Più in particolare, in considerazione dell'attività di *Risk Assessment*, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale di Previdai fattispecie di reato appartenente alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- Reati societari (art. 25 *ter*);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- 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*).

Si rimanda alle singole Parti Speciali per il dettaglio delle fattispecie applicabili nell'ambito di ogni famiglia di reato.

### **1.15. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Nella predisposizione del presente Modello, il Fondo ha tenuto conto del sistema di controllo interno vigente, al fine di verificarne l'idoneità a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo interno del Fondo si basa, oltre che sul presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- Il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale descritta nell'organigramma;
- il sistema di deleghe e procure vigente;
- il sistema di procedure interne;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative;
- formazione e comunicazione al personale.

Il sistema di controllo interno del Fondo come sopra descritto, inteso come sistema attuato dal Fondo al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- *tracciabilità*: è ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione è documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo è a sua volta documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- *segregazione di compiti e funzioni*: separazione delle funzioni fra il soggetto che autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- *attribuzione delle responsabilità*: livelli di dipendenza gerarchica ed individuazione delle mansioni dei dipendenti del Fondo; individuazione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno del Fondo;
- *assegnazione di obiettivi*: i sistemi di remunerazione premianti assegnati ai dipendenti rispondono a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e con le responsabilità affidate;
- *poteri di firma e poteri autorizzativi*: poteri di firma e autorizzativi interni assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; sono previsti obblighi di rendicontazione agli organi competenti;
- *archiviazione delle informazioni/tenuta dei documenti*: l'archiviazione delle informazioni riguardanti l'attività avviene, prevalentemente con strumenti informatizzati, a cura del Responsabile della

unità organizzativa interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. Immodificabilità dei documenti approvati ufficialmente dagli Organi Statutari e dai soggetti autorizzati a rappresentare il Fondo verso i terzi, salvo nei casi eventualmente indicati dalle procedure e in maniera tale da tenere traccia dell'avvenuta modifica.

## SEZIONE TERZA

### ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello e la cura del relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dell'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati, l'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi del Fondo, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle aree/funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Pertanto, sulla base di tali requisiti, all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso, non sono affidati compiti operativi; non c'è identità tra controllato e controllante; qualsiasi forma di ingerenza e condizionamento economico o personale da parte degli organi di vertice viene rimossa; infine, sono previste nel Regolamento disciplinante il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, così da poter garantire onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi Statutari ed il vertice.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi del Fondo. Tale requisito riguarda l'insieme di strumenti e tecniche di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato al fine di poter svolgere in modo efficace la propria attività; in tal senso è essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità di consumazione dei reati.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, a curare la documentazione dell'attività svolta, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale del Fondo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con il Consiglio di Amministrazione.

Il Fondo ha valutato che i compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni al Fondo, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

#### **1.16. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare l'effettività del Modello, ovvero la coerenza tra i comportamenti concreti posti in essere da parte del Fondo ed il modello istituito ed adottato dallo stesso;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale – e non meramente formale – capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- vigilare sulla diffusione all'interno del Fondo della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello e del Codice Etico nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, laddove si verificano significative variazioni dell'assetto aziendale e/o delle modifiche normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- coordinarsi e collaborare con le aree/funzioni/unità organizzative (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo (i.e. Collegio dei Sindaci);
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello avendo accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dal Fondo;

- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente del Fondo, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre al Direttore Generale – che si avvarrà del Responsabile amministrativo per la relativa fase istruttoria – l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione Quarta ("*Sistema Sanzionatorio*") del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte delle figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, laddove fondate, che possano comportare una responsabilità in capo al Fondo;
- predisporre, su base almeno annuale, una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute all'esito delle stesse per il Consiglio di Amministrazione (da trasmettere, altresì, al Collegio dei Sindaci).

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato del potere di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle aree/funzioni/unità organizzative interessate;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. n. 231/2001;
- disporre che i responsabili interni, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte del Fondo;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla funzione competente o al Direttore ovvero al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dal Fondo per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;

- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di altri organismi e/o dalle strutture aziendali, fermo restando l'obbligo di vigilanza in capo al Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza del suo intervento.

Nello svolgimento delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso presso tutte le funzioni del Fondo, senza necessità di consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario allo svolgimento dei propri compiti.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso. Può, altresì, avvalersi, sotto la sua responsabilità e sorveglianza, dell'ausilio di tutte le funzioni del Fondo, ovvero di consulenti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

#### **1.17. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, il Fondo ha identificato l'OdV in un organo collegiale che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, il quale ne determina la composizione, nominando altresì il Presidente dello stesso e avendo cura di:

- assicurare che i membri siano scelti fra soggetti dotata di adeguata competenza e professionalità;
- evitare situazioni di conflitto di interesse non presidiate;
- assicurare una remunerazione in linea con gli standard di mercato, avuto riguardo al volume di attività svolte dall'OdV.

In particolare, il Fondo identifica l'OdV in un organo collegiale composto di 3 membri.

Nell'espletamento dei suoi compiti, l'OdV delibera a maggioranza e si costituisce secondo quanto previsto dal suo Regolamento Interno.

I componenti dell'OdV durano in carica per il periodo corrispondente alla durata del Consiglio di amministrazione che li ha nominati e sono rieleggibili.

### **1.18. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione del Fondo e al Collegio Sindacale.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi statutari lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello,
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte,
- tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali e dal Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale prima dell'approvazione del bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

### **1.19. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il D.Lgs. n. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole aree/funzioni/unità

organizzative (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo;

- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole aree/funzioni;
- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica (segnalazioni231@previndai.it);
- un indirizzo di posta per le comunicazioni in formato cartaceo: Previdai - Fondo di Previdenza a capitalizzazione per i dirigenti di aziende industriali - Organismo di Vigilanza Via Palermo 8 – 00184 Roma

resi noti al personale del Fondo ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno e sia individuabile, il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto al Direttore Generale per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e delle altre figure apicali del Fondo dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Ne dà immediata comunicazione al Direttore Generale Responsabile del Fondo, semprechè l'illecito non sia a lui riferibile, per gli eventuali suoi adempimenti nei confronti della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione;

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento del Fondo o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti dipendenti del Fondo e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. n. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori del Fondo, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture del Fondo;
- presunte violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, vengono trasmesse all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto del Direttore, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute – nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede del Fondo.

## **SEZIONE QUARTA**

### **SISTEMA SANZIONATORIO**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, del Codice Etico e della ulteriore documentazione che fa parte del Modello.

La definizione e l'applicazione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente e dell'efficace attuazione del Modello.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e il Fondo, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso al Direttore Generale del Fondo e, nei confronti di quest'ultimo, al Consiglio di amministrazione.

#### **1.20. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'organo amministrativo, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'organo amministrativo i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione di una riunione del Consiglio di Amministrazione e, nei casi più gravi, dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite. Ne dà immediata comunicazione al Direttore Generale Responsabile del Fondo per gli eventuali suoi adempimenti nei confronti della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione

Nei casi più gravi, l'organo amministrativo, potrà proporre all'Assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta salva, comunque, la facoltà del Fondo di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

#### **1.21. MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

Nel caso di violazione da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio dei Sindaci e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno i più opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio,

la convocazione dell'Assemblea, al fine di adottare le misure più opportune previste dalla legge. Ne dà immediata comunicazione al Direttore Generale Responsabile del Fondo per gli eventuali suoi adempimenti nei confronti della Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

Nei casi più gravi, l'organo amministrativo, potrà proporre all'Assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta salva, comunque, la facoltà del Fondo di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

### **1.22. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In caso di violazione delle previsioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informerà immediatamente il Collegio dei Sindaci e l'organo amministrativo: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e il Codice Etico e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

### **1.23. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE**

In relazione al personale dipendente il Fondo si attiene ai limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente del Fondo, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive del Fondo, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, a titolo esemplificativo: il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa non superiore a tre ore di stipendio, la sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni, la sospensione dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 10 giorni, il licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

Il Fondo non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri: *(i)* gravità della violazione commessa; *(ii)* mansione, ruolo, livello di responsabilità e di autonomia del dipendente; *(iii)* prevedibilità dell'evento; *(iv)* intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; *(v)* comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile; *(vi)* altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito;
- l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi del Fondo e alle funzioni competenti.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dal Fondo.

È inoltre fatta salva facoltà del Fondo di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello e, più in generale, delle regole interne da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui il Fondo ragionevolmente ritiene di essere stato esposto - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

#### **1.24. SANZIONI PER I DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, alle previsioni del presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività riconosciute come sensibili, per quanto sopra indicato, di un comportamento non conforme alle previsioni del Modello stesso, il Fondo provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi e ai soggetti competenti come sopra individuati.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità dello stesso, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui il Fondo può ragionevolmente ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV rimanendo il Direttore Generale responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale segnalazione dell'OdV.

#### **1.25. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI**

Ogni violazione delle previsioni del presente Modello da parte dei terzi che operano per conto e nell'interesse del Fondo, in forza di rapporti contrattuali con il medesimo, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Le violazioni più gravi potranno comportare la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Fondo, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

## **SEZIONE QUINTA**

### **DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Previndai, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, avendo a riferimento anche criteri di proporzionalità, attua un piano di comunicazione e formazione volto alla divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle previsioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale prevedono diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e le previsioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione del Fondo.

L'attività di formazione è volta a consentire a tutti i Destinatari di:

- conoscere i principi del Decreto e di essere consapevoli della volontà del Fondo a farli propri ed a renderli parte integrante della propria cultura gestionale;
- essere consapevoli degli obiettivi che il Fondo si prefigge di raggiungere tramite l'implementazione del Modello e del modo in cui le mansioni di ciascuno contribuiscono al raggiungimento degli stessi;
- avere cognizione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del sistema di controllo interno al Fondo;
- conoscere i canali di reporting adeguati al tipo di informazione che si vuole comunicare, con quali modalità comunicarla e chi sono i soggetti preposti a riceverla;
- essere consapevoli dei provvedimenti disciplinari che vengono applicati nel caso di violazioni delle regole del Modello;
- conoscere i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- avere consapevolezza dei potenziali rischi associati alle attività svolte, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa.

L'attività di formazione coinvolge tutti i componenti degli Organi e i dipendenti, pro tempore presenti nella struttura di governance del Fondo. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'insediamento o dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello. Il Fondo dà piena visibilità al Modello, al fine di assicurare che tutti i Destinatari siano a conoscenza dei suoi elementi costitutivi. Pertanto, il Fondo si impegna a:

- inviare una comunicazione ai singoli componenti dell'Assemblea, del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. n. 231/2001 e delle previsioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Segreteria di Presidenza e Direzione, sotto il coordinamento e la supervisione del Direttore Generale e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

## **SEZIONE SESTA**

### **ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'organo amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno del Fondo e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività del Fondo ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il Direttore per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle linee guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle aree/funzioni interessate elaborano e propongono le modifiche delle procedure operative di loro competenza, anche quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace

attuazione del Modello, o qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATO 1 – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.Lgs. 231/2001

Art. D. Lgs. n. 231/2001	Disposizione richiamata	Rubrica/Contenuto
<p><b>Art. 24</b>  <b>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico</b></p>	Art. 316 <i>bis</i> c.p.	Malversazione a danno dello Stato
	Art. 316 <i>ter</i> c.p.	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
	Art. 640 comma 2 n. 1 c.p.	Truffa aggravata a danno dello Stato o di un altro ente pubblico
	Art. 640 <i>bis</i> c.p.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
	Art. 640 <i>ter</i> c.p.	Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
<p><b>Art. 24 bis</b>  <b>Delitti informatici e trattamento illecito dei dati</b></p>	Art. 491 <i>bis</i> c.p.	Documenti informatici
	Art. 615 <i>ter</i> c.p.	Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
	Art. 615 <i>quater</i> c.p.	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici
	Art. 615 <i>quinqües</i> c.p.	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
	Art. 617 <i>quater</i> c.p.	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
	Art. 617 <i>quinqües</i> c.p.	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
	Art. 635 <i>bis</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
	Art. 635 <i>ter</i> c.p.	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
	Art. 635 <i>quater</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
	Art. 635 <i>quinqües</i> c.p.	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
	Art. 640 <i>quinqües</i> c.p.	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
<p><b>Art. 24 ter</b>  <b>Delitti di criminalità organizzata</b></p>	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
	Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere
	Art. 416 <i>ter</i> c.p.	Scambio elettorale politico-mafioso
	Art. 630 c.p.	Sequestro di persona a scopo di estorsione
	Art. 378 c.p.	Favoreggiamento personale
	Art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.	Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo

	Art. 74 D.P.R. 309/1990 (T.U. Stupefacenti)	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
<b>Art. 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione</b>	Art. 317 c.p.	Concussione
	Art. 318 c.p.	Corruzione per l'esercizio della funzione
	Art. 319 c.p.	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio
	Art. 319 <i>bis</i> c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 319 <i>ter</i> c.p.	Corruzione in atti giudiziari
	Art. 319 <i>quater</i> c.p.	Induzione indebita a dare o promettere utilità
	Art. 320 c.p.	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
	Art. 321 c.p.	Pene per il corruttore
	Art. 322 c.p.	Istigazione alla corruzione
	Art. 322 <i>bis</i> c.p.	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
<b>Art. 25 bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</b>	Art. 453 c.p.	Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
	Art. 454 c.p.	Alterazione di monete
	Art. 455 c.p.	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
	Art. 457 c.p.	Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
	Art. 459 c.p.	Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
	Art. 460 c.p.	Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
	Art. 461 c.p.	Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
	Art. 464 c.p.	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
	Art. 473 c.p.	Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni
	Art. 474 c.p.	Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi
<b>Art. 25 bis 1 Delitti contro l'industria e il commercio</b>	Art. 513 c.p.	Turbata libertà dell'industria o del commercio
	Art. 513 <i>bis</i> c.p.	Illecita concorrenza con minaccia o violenza
	Art. 514 c.p.	Frodi contro le industrie nazionali
	Art. 515 c.p.	Frode nell'esercizio del commercio
	Art. 516 c.p.	Vendita di sostanze alimentari non genuine

		come genuine
	Art. 517 c.p.	Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
	Art. 517 <i>ter</i> c.p.	Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
	Art. 517 <i>quater</i> c.p.	Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari
<b>Art. 25 <i>ter</i> Reati societari</b>	Art. 2621 c.c.	False comunicazioni sociali
	Art. 2621 bis c.c.	Fatti di lieve entità
	Art. 2622 c.c.	False comunicazioni sociali delle società quotate
	Art. 2625 c.c.	Impedito controllo
	Art. 2626 c.c.	Indebita restituzione dei conferimenti
	Art. 2627 c.c.	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
	Art. 2628 c.c.	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
	Art. 2629 c.c.	Operazioni in pregiudizio dei creditori
	Art. 2629 <i>bis</i> c.c.	Omessa comunicazione del conflitto di interessi
	Art. 2632 c.c.	Formazione fittizia del capitale
	Art. 2633 c.c.	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
	Art. 2635 c.c.	Corruzione tra privati
	Art. 2635 bis c.c.	Istigazione alla corruzione tra privati
	Art. 2636 c.c.	Illecita influenza sull'assemblea
	Art. 2637 c.c.	Aggiotaggio
Art. 2638 c.1 e 2 c.c.	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza	
<b>Art. 25 <i>quater</i> Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</b>	Art. 270 c.p.	Associazioni sovversive
	Art. 270 <i>bis</i> c.p.	Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico
	Art. 270 <i>ter</i> c.p.	Assistenza agli associati
	Art. 270 <i>quater</i> c.p.	Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 <i>quater</i> 1 c.p.	Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo
	Art. 270 <i>quinquies</i> c.p.	Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
	Art. 270 <i>quinquies</i> 1 c.p.	Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo
	Art. 270 <i>quinquies</i> 2 c.p.	Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro
	Art. 270 <i>sexies</i> c.p.	Condotte con finalità di terrorismo
	Art. 280 c.p.	Attentato per finalità terroristiche o di eversione
	Art. 280 <i>bis</i> c.p.	Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
	Art. 280 <i>ter</i> c.p.	Atti di terrorismo nucleare
	Art. 289 <i>bis</i> c.p.	Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
	Art. 302 c.p.	Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo

	Art. 304 c.p.	Cospirazione politica mediante accordo
	Art. 305 c.p.	Cospirazione politica mediante associazione
	Art. 306 c.p.	Banda armata: formazione e partecipazione
	Art. 307 c.p.	Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
	Art. 1 D.L. 625/1979 - mod. in L. 15/1980	Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica
	Art. 5 D.L. 625/1979 - mod. in L. 15/1980	Pentimento operoso
	Art. 1 L. 342/1976	Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo
	Art. 2 L. 342/1976	Danneggiamento delle installazioni a terra
	Art. 3 L. 422/1989	Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale
	Art. 2 Convenzione di New York del 9 Dicembre 1999	Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo
<b>Art. 25 <i>quater</i> 1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</b>	Art. 583 bis c.p.	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
<b>Art. 25 <i>quinquies</i> Delitti contro la personalità individuale</b>	Art. 600 c.p.	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
	Art. 600 <i>bis</i> c.p.	Prostituzione minorile
	Art. 600 <i>ter</i> c.p.	Pornografia minorile
	Art. 600 <i>quater</i> c.p.	Detenzione di materiale pornografico
	Art. 600 <i>quater</i> 1 c.p.	Pornografia virtuale
	Art. 609 <i>undecies</i> c.p.	Adescamento di minorenni
	Art. 600 <i>quinquies</i> c.p.	Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
	Art. 601 c.p.	Tratta di persone
	Art. 602 c.p.	Acquisto e alienazione di schiavi
	Art. 603 <i>bis</i> c.p.	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
<b>Art. 25 <i>sexies</i> Reati di abuso di mercato</b>	Art. 184 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Abuso di informazioni privilegiate
	Art. 185 T.U.F. (D. Lgs. 58/1998)	Manipolazione del mercato
<b>Art. 25 <i>septies</i> Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</b>	Art. 589 c.p.	Omicidio colposo
	Art. 590 c.p.	Lesioni personali colpose
<b>Art. 25 <i>octies</i> Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio</b>	Art. 648 c.p.	Ricettazione
	Art. 648 <i>bis</i> c.p.	Riciclaggio
	Art. 648 <i>ter</i>	Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
	Art. 648 <i>ter</i> . 1	Autoriciclaggio

<b>Art. 25 novies</b> <b>Delitti in materia di</b> <b>violazione del diritto</b> <b>d'autore</b>	Art. 171 L. 633/1941	Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica
	Art. 171 <i>bis</i> L. 633/1941	Reati in materia di software e banche dati
	Art. 171 <i>ter</i> L. 633/1941	Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche
	Art. 171 <i>septies</i> L. 633/1941	Violazioni nei confronti della SIAE
	Art. 171 <i>octies</i> L. 633/1941	Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato
<b>Art. 25 decies</b> <b>Induzione a non rendere</b> <b>dichiarazioni o a rendere</b> <b>dichiarazioni mendaci</b> <b>all'autorità giudiziaria</b>	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
<b>Art. 25 undecies</b> <b>Reati ambientali</b>	Art. 452 <i>bis</i> c.p.	Inquinamento ambientale
	Art. 452 <i>quater</i> c.p.	Disastro ambientale
	Art. 452 <i>quinquies</i> c.p.	Delitti colposi contro l'ambiente
	Art. 452 <i>sexies</i> c.p.	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
	Art. 452 <i>octies</i> c.p.	Circostanze aggravanti
	Art. 727 <i>bis</i> c.p.	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
	Art. 733 <i>bis</i> c.p.	Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
	Art. 137 c. 2, 3, 5, 11, 13 D.Lgs. 152/2006	Scarichi di acque contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento
	Art. 256 c. 1 lettere a) b), 3, 4, 5 e 6 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (attività di gestione di rifiuti non autorizzata)
	Art. 257 c. 1 e 2 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di bonifica dei siti (omessa bonifica dei siti in conformità del progetto approvato dall'autorità competente)
	Art. 258 c. 4 D.Lgs. 152/2006	Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
	Art. 259 c. 1 D.Lgs. 152/2006	Traffico illecito di rifiuti
	Art. 260 D.Lgs. 152/2006	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
	Art. 260 <i>bis</i> c. 6, 7 e 8 D.Lgs. 152/2006	Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione
	Art. 279 c. 5 D.Lgs. 152/2006	Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria)

	Art. 1 c.1, 2 e art. 3 <i>bis</i> L. 150/1992	Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione
	Art. 6 L. 150/1992	Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
	Art. 3 L. 549/1993	Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive
	Art. 8 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera
	Art. 9 c. 1 e 2 D.Lgs. 202/2007	Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera
<b>Art. 25 duodecies</b> Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	D. Lgs. 109/2012	Secondo l'art. 22 comma 12 bis del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare aggravato da: - numero di lavoratori irregolari superiore a tre; - impiego di minori in età non lavorativa; - sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro
	Art. 12 c. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 286/1998	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
<b>Art. 25 terdecies</b> Razzismo e xenofobia	Art. 3, c. 1 L. 654/1975	Propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, e istigazione a commettere o commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi
	Art. 3, c. 3 bis L. 654/1975	Propaganda ovvero istigazione e incitamento, da cui derivi un concreto pericolo di diffusione, fondato in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra
<b>L. 146/2006</b> Reati transnazionali	Art. 12 c. 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 286/1998	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
	Art. 74 D.P.R. 309/1990	Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
	Art. 291 <i>quater</i> D.P.R. 43/1973	Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
	Art. 377 <i>bis</i> c.p.	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
	Art. 378 c.p.	Favoreggiamento personale
	Art. 416 c.p.	Associazione per delinquere
	Art. 416 <i>bis</i> c.p.	Associazioni di tipo mafioso anche straniere