



Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Parte Generale

(Ultimo aggiornamento del 07/04/2017)

Sommario

A. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	5
1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica	5
2. – La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi	6
2.1 - I reati commessi da soggetti in posizione apicale	6
2.2 - I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	6
3. - Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo	7
4. – Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	7
5. – Il tentativo di reato	7
6. – I reati commessi all'estero	8
7. – Le tipologie di reato	8
8. – Le sanzioni	15
B. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	16
1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di FONDOPROFESSIONI	16
1.1. – Il Fondo: Struttura ed organizzazione	16
2. – Obiettivi dell'adozione del Modello organizzativo e sua articolazione	18
3. – Linee Guida di Confindustria	20
4. – I destinatari del Modello Organizzativo	21
5. - Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi del Fondo	22
5.1. – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo	22
5.2. Atti e delibere degli organi del Fondo	22
C. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo	23
1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	23
2.- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	24
3. – Composizione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione	25
4. – Funzioni dell'Organismo di Vigilanza	26
D. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	28
1. – Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza in ordine all'attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	28
2. - Attuazione del Modello Organizzativo	28
3. - Osservanza del Modello Organizzativo	29
4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo	29

E. Flussi Informativi	31
1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione	31
2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	31
3. – Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale	33
F. Il sistema sanzionatorio	34
1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto	34
1.1. Principi generali	34
1.2. Destinatari	34
1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	34
2. Prima Sezione – Quadri e Impiegati	36
2.1. Ambito di applicazione	36
2.2 Sanzioni	36
2.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	39
3. - Seconda Sezione - Dirigenti	40
3.1. Ambito di applicazione	40
3.2. Sanzioni	40
3.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni	40
4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali	42
4.1. Soggetti Apicali - Ambito di applicazione	42
4.1.1. Sanzioni	42
4.1.2. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni	43
4.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto	43
5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni sottoposti a vigilanza o direzione	44
5.1. Ambito di applicazione	44
5.2. Inadempimenti	44
5.3. Clausole contrattuali	44

Parte Generale

A. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

FONDOPROFESSIONI, Fondo paritetico interprofessionale nazionale costituito per la formazione continua negli Studi professionali e nelle Aziende aderenti al Fondo, intende operare secondo principi etici nonché regole e procedure interne diretti, in particolare, ad improntare lo svolgimento delle proprie attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita del Fondo al rispetto delle leggi vigenti.

A tal fine, si è dotato di un Codice Etico, volto a definire i principi di deontologia che il Fondo riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza, ed ha ritenuto opportuno integrare nel proprio sistema di controllo interno un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati secondo le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 dell'otto giugno 2001.

Tali iniziative sono state assunte nella convinzione che possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione degli organi del Fondo e di tutti gli altri soggetti che operano in nome e per conto del Fondo medesimo (amministratori, parti sociali, fornitori, partner, collaboratori, dipendenti, etc.) affinché vengano seguiti comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal predetto Decreto.

1. – La responsabilità amministrativa degli Enti forniti di personalità giuridica

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (da ora il "Decreto"), in attuazione dell'articolo 11 della legge delega n. 300/2000, introduce un regime di responsabilità amministrativa a carico di tutti enti. Destinatarie della normativa di cui al Decreto sono tutte le persone giuridiche private in senso proprio, ossia, le associazioni, le fondazioni e le altre istituzioni di carattere privato che non hanno come scopo lo svolgimento di attività economica e che hanno assunto personalità giuridica ai sensi del D.P.R. 10 febbraio 2001 n. 361, nonché le società, le cooperative e tutti gli enti privati sprovvisti di personalità giuridica (quali, ad es., le associazioni non riconosciute). In estrema sintesi, scopo del Decreto è quello di prevedere la responsabilità amministrativa di un ente nei casi di commissione di reati da parte di esponenti dell'ente stesso nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo e in assenza di un modello organizzativo volto a prevenire la commissione di siffatti reati.

Segnatamente, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, gli enti sono direttamente responsabili, per determinati reati commessi, secondo l'ordinamento italiano, nel loro interesse o a loro vantaggio¹:

- (i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da

¹ E' opportuno evidenziare fin d'ora come il richiesto binomio interesse-vantaggio sia difficilmente conciliabile con le condotte di natura colposa introdotte dall'art. 25-septies; tanto il concetto di interesse quanto quello di vantaggio sembrano possedere una più marcata sintonia con l'imputazione all'ente di illeciti dolosi consumati nel suo ambito, mentre assai più problematica potrebbe risultare la loro effettiva capacità a fungere da indici di collegamento tra l'ente e gli illeciti colposi.

persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente (c.d. soggetti in posizione apicale) ovvero

- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (i) (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

La responsabilità dell'ente si aggiunge, quindi, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. E' esclusa la responsabilità dell'ente ove i predetti soggetti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2. – La funzione di esonero svolta dai modelli organizzativi

2.1 - I reati commessi da soggetti in posizione apicale

L'articolo 6 del Decreto, prevede, con riferimento ai reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti in posizione apicale, una forma specifica di esonero, laddove l'ente stesso dimostri:

- (i) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) che i reati sono stati commessi eludendo fraudolentemente il modello;
- (iv) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

2.2 - I reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza

L'art. 7 del Decreto dispone, per quanto concerne i reati posti in essere, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, che l'ente sia responsabile se la commissione degli stessi è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

Similmente a quanto indicato sub 2.1, la stessa norma esclude la predetta responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi.

3. - Gli elementi costitutivi richiesti dal Decreto per i modelli di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 comma 2 del Decreto, prevede, per la sua efficacia esimente, che il modello di organizzazione, gestione e controllo sia strutturato in modo da:

- (i) individuare le aree di attività a rischio di commissione delle fattispecie criminose individuate dal decreto stesso;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie che siano idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

4. – Le modalità di attuazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Al fine di assicurare la funzione preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'Ente.

In particolare l'art. 7 commi 3 e 4 prevede che il modello sia attuato:

- (i) attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;
- (ii) attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- (iii) attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

5. – Il tentativo di reato

La responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, si configura anche nelle ipotesi di delitto tentato previste dall'art. 56 c.p. poste in essere da parte dei soggetti cd. "apicali" e di quelli sottoposti all'altrui vigilanza, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso.

In termini sintetici, la responsabilità si ascrive laddove i soggetti *de quo* pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfeziona, in quanto "l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica".

La responsabilità è esclusa quando l'ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

6. – I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto, che disciplina l'eventualità di reati commessi all'estero, non esclude la responsabilità diretta dell'ente in presenza di tre condizioni:

- (i) che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- (ii) che, per lo stesso fatto, non proceda nei suoi confronti lo Stato estero;
- (iii) che il soggetto autore dell'illecito sia funzionalmente collegato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto.

Come per le persone fisiche, resta salvo il disposto degli articoli 7, 8, 9 e 10, c.p.

7. – Le tipologie di reato

La responsabilità diretta dell'ente trova applicazione, in attuazione del principio di legalità², alle sole fattispecie criminose previste dal Decreto.

In particolare, la disciplina in esame si applica alle seguenti tipologie di reato: (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento, (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria, (d) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, (e) reati contro la personalità individuale, (f) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, (g) reati transnazionali, (h) alcuni delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, (i) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio, (j) delitti informatici e di trattamento illecito di dati, (k) delitti di criminalità organizzata, (l) delitti contro l'industria e il commercio, (m) delitti in materia di violazione del diritto di autore e (n) delitti contro l'amministrazione della giustizia; o) alcuni reati ambientali; p) reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Nello specifico, i reati rilevanti ai sensi del Decreto, illustrati in dettaglio nell'allegato n.1 alla presente Parte Generale del Modello, sono i seguenti:

- l'art. 24 del Decreto fa riferimento ai reati di:
 - Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea,
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico,
 - Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea,

² Espressamente previsto dall'art.4 del Decreto

- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea,
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.
- l'art. 25 del Decreto fa riferimento ai reati di:
- Concussione,
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità,
 - Corruzione per l'esercizio della funzione,
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio,
 - Corruzione in atti giudiziari,
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio,
 - Istigazione alla corruzione,
 - Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.
- l'art. 25-bis del Decreto fa riferimento ai reati di:
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 6 legge 23 novembre 2001, n. 409),
Questi ultimi comprendono:
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate,
 - Alterazione di monete,
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate,
 - Falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati,
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo,
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata,
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati,
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni,
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.
- l'art. 25-ter del Decreto fa riferimento ai:
- Reati societari commessi nell'interesse delle società.
Questi ultimi comprendono:

- False comunicazioni sociali (come novellato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69, G.U. n.124 del 30-5-2015, in vigore con decorrenza 14/6/2015),
 - Falso in prospetto,
 - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione,
 - Impedito controllo,
 - Formazione fittizia del capitale,
 - Indebita restituzione dei conferimenti,
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve,
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante,
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori,
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori,
 - Illecita influenza sull'assemblea,
 - Aggiotaggio,
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza,
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi nei casi previsti dall'art. 2629-bis del c.c.
 - Corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del c.c.
- l'art. 25-quater del Decreto fa riferimento ai:
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.
- l'art. 25-quinquies del Decreto fa riferimento ai:
- Reati contro la personalità individuale.
Questi ultimi comprendono:
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù,
 - Prostituzione minorile,
 - Pornografia minorile,
 - Detenzione di materiale pornografico,
 - Pornografia virtuale,
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile,
 - Tratta di persone,
 - Acquisto e alienazione di schiavi.
- Con la Legge 9 gennaio 2006 n. 7, è stato successivamente inserito l'art. 25-quater 1., che estende il novero dei reati presupposto a "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili".
- l'art. 25-sexies del Decreto fa riferimento ai:
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato.

Con la Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15.11.00 e il 31.05.01, sono stati inseriti (art 10, ultimo comma) i reati transnazionali a partire dal 12.04.06.

Questi ultimi comprendono:

- Associazione per delinquere,
- Associazione di tipo mafioso,
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri,
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope,
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine,
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria,
- Favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

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

➤ art. 25-septies del Decreto fa riferimento ai reati di:

- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

➤ l'art. 25-octies del Decreto fa riferimento ai:

- Reati di cui all'art. 63, comma III, del D. Lgs. 231/07, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

Questi ultimi comprendono:

- Ricettazione;
- Riciclaggio;
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Al riguardo si sottolinea che l'art. 64, lett. f) del predetto decreto n. 231/07 ha abrogato i commi 5 e 6 dell'articolo 10 della L. 146/06; pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto in

questione, non è più richiesto il presupposto della transnazionalità, per il perfezionamento dei reati di cui all'art. 648-bis e 648-ter c.p. (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

Inoltre, con l'art. 3 comma 4, legge n. 186/2014, il catalogo dei reati presupposto è stato ampliato con l'inserimento del delitto di: auto-riciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Si segnala che il reato di auto-riciclaggio rientra nel catalogo dei reati che danno luogo a responsabilità da reato dell'ente solo se commesso dopo l'entrata in vigore della legge n. 186/2014 (ovvero a partire dal 1° gennaio 2015).

➤ L'art. 24-bis del Decreto fa riferimento ai:

- Delitti informatici e di trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48.

Questi ultimi comprendono:

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- Falsità relativamente a documenti informatici;
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

➤ L'art. 24-ter del Decreto fa riferimento ai:

- Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2 della Legge 15 luglio 2009, n. 94.

Questi ultimi comprendono:

- Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- Associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- Scambio elettorale politico-mafioso;
- Sequestro di persona a scopo di estorsione;
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;

- Associazione per delinquere;
 - Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.
- L'art. 25-bis.1 del Decreto fa riferimento ai:
- Delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dall'art. 15 della L. 23 luglio 2009, n. 99.
Questi ultimi comprendono:
 - Turbata libertà dell'industria e del commercio;
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza;
 - Frodi contro le industrie nazionali;
 - Frode nell'esercizio del commercio;
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.
- L'art. 25-nonies del Decreto fa riferimento ai:
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore, introdotti dall'art. 15 della Legge 23 luglio 2009, n. 99.
Questi ultimi comprendono:
 - Delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.
- L'art. 25- decies del Decreto fa riferimento ai:
- Delitti contro l'amministrazione della giustizia, introdotti dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116.
Questi ultimi comprendono:
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- L'art. 25-undecies del Decreto fa riferimento ai :
- Reati ambientali richiamati dal d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e, segnatamente, a:
 - attività di scarico, emissione o immissione illecita di sostanze pericolose o radiazioni ionizzanti (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività non autorizzata di gestione di rifiuti (articolo 256, commi 1, lett. a) e b), 3, 5 e 6, d.lgs. n. 152/2006)

- inosservanza delle prescrizioni relative ad autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni in materia di gestione dei rifiuti (articolo 256, c. 4, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257, commi 1 e 2, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di trasporto di rifiuti in assenza della documentazione prescritta dalla normativa di settore (articolo 258, comma 4, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 26, del regolamento (CEE) 1 febbraio 1993, n. 259; spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II, in violazione dell'articolo 1, comma 3, lett. a) b), c) del citato regolamento (articolo 259, comma 1, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 260, commi 1 e 2, d. lgs. n. 152/2006)
 - violazioni inerenti il sistema "SISTRI" (articolo 260 bis, d. lgs. n. 152/2006)
 - violazioni del regime delle emissioni atmosferiche nell'esercizio di uno stabilimento (articolo 279, comma 5, d. lgs. n. 152/2006)
 - attività di commercio, trasporto o detenzione di talune specie animali e vegetali protette (articoli 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4, legge 150/1992)
 - falsificazioni inerenti i certificati C.I.T.E.S. in relazione a specie protette (articolo 3 bis, comma 1, legge n. 150/1992)
 - impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (articolo 3, comma 6, lg. n. 549/1993)
 - inquinamento doloso o colposo provocato da natanti (articoli 8, commi 1 e 2, e 9, comma 1 e 2, d. lgs. n. 202/2007)
 - uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis, c.p.)
 - danneggiamento di un habitat all'interno di un sito protetto (articolo 733 bis, c.p.).
- Reati ambientali richiamati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 e, segnatamente:
- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)
 - disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)
 - traffico e abbandono di materiale radioattivo (art. 452 sexies c.p.)
- L'art. 25-duodecies del Decreto fa riferimento a:
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, previsto dal d.lgs. n.109 del 16 luglio 2012.

Per la descrizione delle singole fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto si rinvia all'Allegato n. 1 al presente Modello.

8. – Le sanzioni

L'ente riconosciuto responsabile è punito con sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre; il loro ammontare non è predeterminato, ma viene calcolato, caso per caso, secondo il sistema commisurativo per quote e sulla base di due criteri, ovvero, la gravità dell'illecito e le condizioni economiche dell'ente.

Le sanzioni interdittive, maggiormente penalizzanti per gli enti, si applicano soltanto in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (in particolare, non sono previste per quelli societari) e, in ogni caso, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione ma a condizione che il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva.

B. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

1. - Adozione del Modello Organizzativo da parte di FONDOPROFESSIONI

1.1. – Il Fondo: Struttura ed organizzazione

FONDOPROFESSIONI – Fondo Interprofessionale nazionale per la formazione continua negli Studi Professionali, costituito a seguito dell'accordo interconfederale del 7/11/2003 tra Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa, e CGIL, CISL e UIL e riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto n. 408/03 del 29 dicembre 2003 (di seguito, anche: il "Fondo"), finanzia gli interventi di formazione continua degli Studi professionali e delle Aziende aderenti al Fondo (gli "Aderenti") e, in particolare, i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali di e tra Studi professionali nonché di e tra Aziende, concordati tra le Parti sociali.

Il Fondo non ha fini di lucro. Per conseguire i propri obiettivi utilizza i contributi versati dall'INPS, secondo le previsioni di cui all'art. 118 L. n. 388/2000, di pertinenza degli Aderenti al Fondo stesso ed opera a favore degli Aderenti stessi e dei loro dipendenti in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed all'incremento qualitativo dei servizi formativi offerti, nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi e dalla legislazione di riferimento.

Sono organi di FONDOPROFESSIONI:

- l'**Assemblea dei Soci**: composta da 12 membri, di cui 4 sono designati da Confprofessioni, 1 da Confedertecnica, 1 da Cipa e 6 dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (2 da CGIL, 2 da CISL e 2 da UIL). Tali membri durano in carica quattro anni e possono essere rinominati.

L'Assemblea dei Soci, in particolare, delibera le linee guida per l'attuazione degli scopi statutari, delega al Consiglio l'esercizio di determinate funzioni o il compimento di determinati atti, approva il modello organizzativo del Fondo proposto dal Consiglio di Amministrazione, provvede all'approvazione dei bilanci, delibera sull'ammissione o sull'esclusione dei Soci.

Inoltre, sono riservate alla competenza esclusiva dell'Assemblea:

- le richieste di fidi di importi superiori a € 50.000,00
 - gli atti di disposizione immobiliari o relativi a beni mobili registrati
 - l'acquisizione di partecipazioni societarie.
- il **Consiglio di Amministrazione**: composto da 12 membri, di cui sei nominati dalle Associazioni imprenditoriali (4 da Confprofessioni, 1 da Confedertecnica e 1 da Cipa) e sei dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (2 da CGIL, 2 da CISL e 2 da UIL).

Al Consiglio di Amministrazione spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed in particolare:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi tecnici ed amministrativi del Fondo

- provvedere alla redazione dei bilanci
 - predisporre il modello organizzativo e gli organici necessari al conseguimento degli obiettivi
 - approvare i costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo nella misura prevista dalla normativa vigente
 - regolamentare le procedure concernenti le modalità di assegnazione del finanziamento e di rendiconto delle attività ed ogni altro aspetto procedurale
 - approvare le graduatorie di finanziamento
 - esaminare i reclami dei soggetti non ammessi al finanziamento.
- la **Presidenza**: si compone di un Presidente ed un vice Presidente, eletti dall'Assemblea dei soci tra i componenti del C.d.A. su designazione, il primo, delle Associazioni datoriali e, il secondo, delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il Presidente ha la rappresentanza legale del Fondo e dà esecuzione alle delibere del C.d.A. e dell'Assemblea dei Soci; è sostituito dal Vice Presidente in caso di assenza o impedimento o su espressa delega.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri congiunti in tutti gli atti del Fondo, sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, sia di attività interna che di attività esterna.

- il **Collegio Sindacale**: composto da tre membri effettivi così designati: uno dalle Organizzazioni Imprenditoriali, uno dalle Organizzazioni Sindacali, il terzo, con funzioni di Presidente, nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte. I componenti del Collegio devono essere iscritti all'Albo dei Revisori.

Il Collegio ha, per Statuto, le attribuzioni ed i doveri di cui agli artt. 2403, 2403 bis, 2404, 2405 e 2407 del codice civile. Inoltre:

- riferisce all'Assemblea dei Soci ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali eventuali irregolarità riscontrate nell'esercizio delle loro funzioni;
- esamina i bilanci consuntivi dell'Associazione per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili;
- esercita l'attività di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409 bis, c. 2, c.c.
- svolge attività di *audit* sulle attività del Fondo.

La responsabilità operativa del Fondo è affidata ad un **Direttore**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, il quale esegue le deliberazioni degli organi sociali del Fondo e gestisce l'attività amministrativa, contabile ed operativa dei servizi del Fondo, in coerenza con le disposizioni di legge ed in attuazione delle direttive del Consiglio, al quale risponde.

Il Fondo articola la sua struttura organizzativa in quattro Aree Funzionali:

1. Comunicazione – Relazioni Esterne - Sviluppo (CRES)
2. Progettazione – Ricerca – Formazione (PRF)
3. Servizi Amministrativi (SA)
4. Gestione Attività Formative (GF).

Ogni Area Funzionale prevede un Responsabile funzionale, il quale deve: i) contribuire alla redazione, aggiornamento e applicazione delle procedure gestionali della propria Area; ii) coordinare e gestire funzionalmente il personale dell'Area; iii) garantire e favorire il coordinamento e l'interazione tra le Aree.

Ogni Responsabile d'Area risponde direttamente al Direttore che ne coordina complessivamente l'attività.

2. – Obiettivi dell'adozione del Modello organizzativo e sua articolazione

Ai sensi del Decreto, l'adozione di uno o più modelli organizzativi è facoltativa.

FONDOPROFESSIONI ha ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile, ed, eventualmente, eliminare con tempestività il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il "Modello Organizzativo" o il "Modello"), i cui destinatari sono: gli organi del Fondo, i soggetti posti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui direzione. Il Fondo ha affidato il controllo sul Modello stesso ad un organismo interno, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

FONDOPROFESSIONI ha inteso, così, integrare le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative, in funzione di quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sulla base del presente Modello 231 e di un Codice Etico, congiuntamente adottato.

Nel **Codice Etico**, in particolare, sono individuati i valori e principi generali ai quali si ispira il Fondo ed ai quali tutti i dipendenti e collaboratori devono uniformarsi nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate. Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire dell'ente verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione.

La **Parte Generale** del Modello Organizzativo si compone anch'essa di più elementi.

Nei Capitoli A e B sono illustrati – al fine di rendere trasparenti gli obiettivi perseguiti dal Fondo e la funzione del Modello stesso – i presupposti giuridici e l'iter di adozione del Modello. Ciò anche al fine di far emergere la coerenza, funzionale e strutturale, del Modello adottato dal Fondo con il paradigma organizzativo dettato dal legislatore. Possono, pertanto, considerarsi parte integrante di tali Capitoli le delibere e gli altri atti adottati dagli organi del Fondo ai fini dell'istituzione e dell'operatività del Modello.

Il Capitolo C della Parte Generale contiene l'insieme di regole relative alla struttura ed alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza sul modello di cui all'art. 6, c. 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001, ivi incluse quelle di raccordo con gli organi del Fondo. Anche in tal caso, possono considerarsi parte integrante di tale elemento del Modello le delibere adottate in materia dagli Organi del Fondo nonché i regolamenti e le delibere di carattere generale adottate dall'Organismo stesso nello svolgimento delle sue funzioni.

I Capitoli D, E ed F contengono, invece, l'insieme delle regole volte a garantire l'attuazione, l'effettività, il rispetto e l'adeguatezza del Modello stesso e relative, dunque, sia alle attività di informazione e formazione, sia ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, sia, infine, alle sanzioni, disciplinari e contrattuali, previste per i casi di mancato rispetto delle regole di organizzazione e di comportamento. In particolare, il Capitolo F contiene il Sistema Sanzionatorio, relativo ad amministratori, collaboratori e dipendenti, formalmente adottato dal Fondo per i suddetti fini.

Anche la **Parte Speciale** si articola in più elementi, relativi (i) alle specifiche tipologie di reati contemplati dal Decreto e considerati rilevanti dal punto di vista delle attività di prevenzione e di vigilanza da compiersi in attuazione del Modello e (ii) alle funzioni interessate.

Vengono così individuati - così come previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a), del d.lgs. n. 231/01 e sulla base della "mappatura" delle aree di attività del Fondo a rischio di commissione dei reati di volta in volta considerati elaborata dal Fondo (Allegato n. 2 al Modello Organizzativo) – i principi di controllo, le regole di organizzazione e di comportamento e le procedure interne da rendere operativi e implementare nell'ambito delle "aree a rischio".

FONDOPROFESSIONI ha ritenuto opportuno, così, di dotarsi di tale sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, al fine di:

1. improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
2. prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una procedimentalizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
3. determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse del Fondo, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici del Fondo stesso;
4. proteggere la reputazione ed il valore del Fondo e di tutti soggetti coinvolti nella sua operatività, , ivi inclusi i dipendenti, i collaboratori, le controparti contrattuali e la Pubblica Amministrazione;
5. creare una nuova cultura etica e del controllo.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, il Fondo, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del Decreto in parola, ha adottato un Modello Organizzativo atto a:

- (a) ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- (b) sensibilizzare le funzioni interne al rispetto di tali principi;
- (c) determinare in tutti coloro che operano nelle aree cd. "a rischio", anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere il Fondo in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;

- (d) conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- (e) implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- (f) implementare, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo al Fondo di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- (g) introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- (h) attribuire ad un organismo interno di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni.

3. – Linee Guida di Confindustria

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, il Fondo ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti e, in particolare, con il principio del cd. rischio "accettabile", che è tale allorché l'introduzione di presidi di controllo aggiuntivi rispetto a quelli definiti comporterebbe a carico dell'ente costi, in termini operativi ed economici, superiori al valore della risorsa da proteggere.

Nei casi di "*reati dolosi*" la soglia concettuale di accettabilità è da individuarsi, quindi, in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non "fraudolentemente", oltretutto, violando intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Nei reati "*colposi*" (ad esempio, omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure taluni reati ambientali punibili per colpa), poiché l'elusione fraudolenta del Modello è incompatibile con l'elemento soggettivo di tali reati, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello Organizzativo nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di controllo e verifica che l'Organismo di Vigilanza deve porre in essere ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Ciò posto, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:

- a. articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
- b. ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo.

4. – I destinatari del Modello Organizzativo

Le regole contenute nel Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza: a) agli organi del Fondo; b) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di (i) rappresentanza, (ii) amministrazione, (iii) direzione, ovvero (iv) gestione e controllo dell'ente; c) a quelli sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi. Si tratta, dunque, di regole che trovano applicazione - per quanto di rispettiva competenza e, ovviamente, secondo un principio di rilevanza ed applicazione selettiva, a seconda delle aree a rischio di volta in volta coinvolte nonché delle attività, delle funzioni e degli esponenti di volta in volta interessati dagli specifici rischi – all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione, alla Presidenza, al Collegio Sindacale, al Direttore, ai Responsabili delle Aree funzionali, ai dipendenti del Fondo nonché a coloro i quali, pur non appartenendo al Fondo, operano su mandato del medesimo o sono legati ad esso da rapporti di collaborazione (quali, ad esempio, gli Ispettori e Certificatori di Piano).

Sono stati, inoltre, adottati strumenti negoziali atti a far sì che anche altri soggetti (fornitori, consulenti, partners), estranei al Fondo ma, comunque, in rapporti con esso, rispettino, in tale ambito, i principi del Decreto, del Modello Organizzativo del Fondo e del Codice Etico.

5. - Il procedimento di adozione del Modello Organizzativo – Atti e delibere degli organi del Fondo

5.1. – Attività di analisi in funzione dell'adozione del Modello Organizzativo

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo, inteso quale sistema di regole, procedure, comportamenti, flussi informativi, controlli e sanzioni volti alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, comporta, con il coinvolgimento dei componenti degli organi del Fondo, lo svolgimento di alcune fasi, in linea con quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria:

- 1) identificazione delle aree di attività del Fondo a rischio di commissione dei suddetti reati ed analisi dei rischi potenziali;
- 2) individuazione, sulla base della struttura organizzativa e funzionale del Fondo e del sistema delle deleghe, degli ambiti interessati;
- 3) analisi delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo già in essere, con riferimento anche al sistema delle deleghe e delle procure;
- 4) definizione, sulla base dei riscontri effettuati, dei principi generali che devono ispirare la condotta di tutti gli esponenti, ivi incluse le regole di deontologia;
- 5) definizione delle regole inerenti l'organismo di vigilanza e il sistema disciplinare e sanzionatorio nonché di un ulteriore insieme di regole in ordine alla diffusione del Modello ed alla formazione dei dipendenti e dei collaboratori del Fondo;
- 6) individuazione e definizione delle regole di comportamento, delle procedure operative, delle prassi e dei sistemi di controllo, anche in funzione della loro implementazione e del loro progressivo sviluppo in coerenza con i dettami del Decreto e con l'evolversi del contesto organizzativo.

5.2. Atti e delibere degli organi del Fondo

FONDOPROFESSIONI, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, ha ritenuto necessario procedere all'adozione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto. In questo ambito, con delibera dell'Assemblea del 28/06/2016, ha adottato, su proposta del Consiglio di Amministrazione il Codice Etico ed il Modello Organizzativo, procedendo all'istituzione ed alla nomina di un organismo di vigilanza monocratico con i previsti requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e dando piena attuazione al Modello stesso.

C. L'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo

1. - Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Come già rilevato, gli articoli 5 e 6 del Decreto prevedono l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente per reati commessi, nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima:

- dai soggetti posti in posizione apicale, qualora: (i) l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo; (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul rispetto delle regole costituenti il predetto modello organizzativo; (iv) il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tali regole;
- dai soggetti sottoposti all'altrui direzione; in questo caso l'esenzione è subordinata solo all'adozione ed all'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello realizzato ed avente le più semplici caratteristiche indicate nell'art. 7 del Decreto.

In entrambe le ipotesi, essenziali risultano quindi essere le funzioni di attuazione e di vigilanza sul funzionamento e sul rispetto del Modello stesso.

Solo per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il decreto prevede espressamente che tali funzioni siano affidate ad un *"organismo dell'ente"*, *"dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"* e destinatario di adeguati flussi informativi dagli organi e dalle funzioni interne dell'ente stesso. È corretto, inoltre, ritenere che tale organismo, per il regolare svolgimento delle proprie funzioni, non debba essere investito di funzioni interne incompatibili e sia, comunque, funzionalmente autonomo rispetto ai soggetti controllati.

Si è ritenuto doversi escludere, in ogni caso, per il Fondo la possibilità di affidare le predette funzioni di attuazione e vigilanza *"all'organo dirigente"* (art. 6, c. 4 del Decreto), con ciò dovendosi intendere essenzialmente il Consiglio di Amministrazione.

In coerenza con l'unitarietà del Modello Organizzativo e per ragioni di efficienza sotto il profilo dello svolgimento delle funzioni di attuazione e vigilanza sul Modello stesso, il Fondo ha individuato un unico *"organismo"*, interno all'ente stesso, preposto allo svolgimento delle suddette funzioni con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti all'altrui direzione. Analoghe funzioni sono attribuite a tale organismo con riferimento al Codice Etico, anch'esso elemento del Modello Organizzativo.

Tali opzioni (unicità dell'organismo e sua previsione all'interno dell'ente) sono coerenti con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

FONDOPROFESSIONI ha, poi, ritenuto che i tratti caratteristici dell'autonomia funzionale e dell'indipendenza, della professionalità e della continuità d'azione, nello svolgimento dell'attività di attuazione e di vigilanza sul Modello 231, possano sussistere, tenuto conto anche delle ridotte

dimensioni della struttura organizzativa del Fondo, in capo ad un organismo monocratico composto da un professionista esterno, che assicuri, da un lato, una adeguata competenza e, dall'altro, l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, incompatibilità ed altri fattori di condizionabilità dell'effettività dell'azione. Anche tale scelta è in linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria. In particolare, si è ritenuto opportuno:

- prevedere un organo monocratico composto da un professionista esterno, con specifica competenza e consolidata esperienza nelle materie dell'organizzazione aziendale, dei controlli interni e/o della revisione;
- prevedere specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza per il componente del predetto Organismo;
- prevedere che la revoca del componente l'Organismo possa avvenire solo per giusta causa, previa autorizzazione dell'Assemblea dei Soci, quale meccanismo correttivo della dipendenza dagli organi sociali;
- garantire a tale organismo indipendenza ed autonomia operativa sulla base anche di apposite previsioni regolamentari;
- garantire a tale organismo adeguati poteri informativi, ispettivi e di denuncia nonché, sulla base di apposita previsione di *budget*, la necessaria dotazione finanziaria;
- assicurare a tale organismo l'ausilio di un adeguato staff e la possibilità di ricorrere al supporto di consulenti esterni e di *advisor* indipendenti.

Le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria risultano essere in linea con le scelte operate in termini di unicità dell'Organismo, di istituzione di un Organismo interno *ad hoc* nonché di prevedere quale suo componente un professionista esterno.

In considerazione della struttura e delle funzioni attribuite, si è, poi, prescelto, per tale organismo, il nome di "Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo 231", da individuarsi anche come "Organismo di Vigilanza" o con la sigla "OdV".

2.- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo l'art. 6, c. 1, lett. a) del Decreto, compete "*all'organo dirigente*" assumere l'iniziativa e decidere in ordine all'adozione di un modello organizzativo conforme alle indicazioni contenute nel Decreto stesso. Al contempo, è necessario presidiare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sul Modello rispetto allo stesso organo dirigente e coordinare le sue funzioni con quelle degli organi dell'ente.

A tale precipuo fine, il Fondo ha introdotto, nell'ambito del Modello, alcune specifiche disposizioni atte a contemperare tale duplice esigenza, così come di seguito indicato.

3. – Composizione dell’Organismo di Vigilanza. Nomina, cessazione e sostituzione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto e nel rispetto dello Statuto, è istituito l’Organismo di Vigilanza di cui agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, denominato “Organismo di Vigilanza sul Modello 231”, da individuarsi anche come “Organismo di Vigilanza” e con la sigla “OdV”. L’Organismo di Vigilanza svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza sul rispetto e l’attuazione del Codice Etico del Fondo.

L’Organismo di Vigilanza sul Modello ha struttura monocratica ed è composto da un professionista esterno, con specifica competenza e consolidata esperienza nelle materie dell’organizzazione aziendale, dei controlli interni e/o della revisione.

Il componente dell’OdV è prescelto e nominato con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Non possono essere nominati membro del predetto Organismo e, in caso di elezione, decadono dalla carica: (i) coloro che si trovano nelle condizioni di cui all’art. 2382 cod. civ.; (ii) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei componenti dell’Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione e del Direttore del Fondo; (iii) coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con il Fondo rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni professionali od economiche di rilevanza tale da comprometterne l’autonomia di giudizio; (iv) coloro che sono portatori di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli del Fondo; (v) coloro che sono stati condannati o che hanno patteggiato l’applicazione di una pena, in forza di provvedimento anche non definitivo, per uno dei reati previsti dal Decreto; (vi) coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 1423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione; (vii) coloro che sono stati condannati, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: (a) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; (b) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l’attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; (c) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l’economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; (d) per un qualunque delitto non colposo, alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno; (viii) coloro che sono stati sottoposti in via definitiva ad una delle misure di prevenzione previste dall’art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall’articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

La nomina è efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

I predetti requisiti di onorabilità e professionalità debbono essere adeguatamente verificati prima del perfezionamento della nomina; il soggetto interessato rilascia, altresì, al Fondo una dichiarazione attestante la sussistenza dei predetti requisiti e di quelli di indipendenza.

Il componente dell'Organismo programma i lavori dello stesso e documenta le attività e le determina assunte; rappresenta all'esterno l'Organismo di Vigilanza e svolge tutte le altre funzioni espressamente delegategli.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello resta in carica tre anni e può essere riconfermato. Non può rivestire tale carica per un periodo superiore a nove anni. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina, all'atto della nomina, il compenso spettante al membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato, sentito il Collegio Sindacale e con l'approvazione dell'Assemblea dei Soci, soltanto per giusta causa.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. L'Organismo di Vigilanza adotta un "Regolamento Interno" sul proprio funzionamento, con particolare riguardo alla calendarizzazione ed alla documentazione delle attività, ai rapporti con gli organi dell'ente, alla predisposizione e trasmissione a questi ultimi di relazione periodiche.

4. – Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono attribuite le funzioni indicate nelle Parti Generale e Speciale del Modello e, comunque, ogni altra funzione riservata dalla legge all'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sul Modello sono, in particolare, attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo in ordine all'attuazione, all'osservanza, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello stesso, in conformità alle successive previsioni.

L'Organismo di Vigilanza sul Modello svolge, altresì, le funzioni ad esso riservate dal Codice Etico, coordinandole con le ulteriori funzioni inerenti il Modello. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un *budget* annuale definito dal Consiglio stesso in relazione alle esigenze ed alle proposte comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultima, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari del Fondo.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza:

- si coordina con gli organi del Fondo ed i responsabili delle funzioni interne di volta in volta interessati; i componenti dell'Organismo possono, altresì, partecipare alle riunioni degli organi sociali in relazione a questioni attinenti il Modello 231;
- può ricorrere al supporto di consulenti esterni, nel rispetto della riservatezza del Fondo e delle relative attività;

- può richiedere ed accedere ad informazioni, atti e documenti inerenti il personale e le attività del Fondo nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello e senza necessità di alcun consenso preventivo;
- può compiere ispezioni, controlli e verifiche in ordine al personale ed alle attività del Fondo nelle Aree a Rischio di commissione dei reati contemplati dal richiamato decreto, con le modalità previste nel Modello;
- può prendere visione e trarre copia della documentazione contabile ed amministrativa del Fondo;
- cura la tenuta della documentazione inerente l'esercizio delle proprie funzioni mediante apposita banca dati e definendo specifiche procedure informatiche.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza sul Modello è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa, l'Organismo di Vigilanza non comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, salvo preventiva autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione.

D. Attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

1. – Le funzioni dell’Organismo di Vigilanza in ordine all’attuazione, osservanza, adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo.

Condizione per l’esonero del Fondo dalla responsabilità amministrativa di cui al Decreto è che il Fondo stesso abbia:

- a. efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei suddetti reati;
- b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente, munito di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Affinché il Modello sia realmente efficace, è pertanto necessario che:

- sia attuato mediante una costante attività regolamentare;
- venga istituito un idoneo sistema disciplinare;
- all’Organismo di Vigilanza sia affidato il compito di compiere con continuità attività di vigilanza e di riscontro in ordine:
 - all’osservanza da parte dei singoli destinatari delle prescrizioni e delle procedure costituenti il Modello nonché, più in generale, alla coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello stesso;
 - all’adeguatezza del Modello, ovvero sia alla capacità di prevenire la commissione dei reati;
 - all’opportunità di apportare modifiche ed aggiornamenti al Modello stesso.

Per quanto concerne, in particolare, l’attuazione, l’osservanza, l’adeguatezza e l’aggiornamento del Modello 231, all’Organismo di Vigilanza, fermo restando quanto previsto, in generale, nel precedente Capitolo, sono affidate le funzioni indicate nei successivi paragrafi 2, 3 e 4.

2. - Attuazione del Modello Organizzativo

All’Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all’efficace attuazione del Modello.

In particolare, l’Organismo di Vigilanza:

- a) può indirizzare agli organi del Fondo proposte di adozione di istruzioni attuative delle regole e procedure previste nella Parte Speciale del Modello nonché note, chiarimenti, raccomandazioni in merito all’attuazione del Modello;
- b) promuove, in stretta collaborazione con il Fondo, la pubblicità e la diffusione del Modello all’interno del Fondo stesso attraverso specifiche iniziative volte ad assicurare la conoscenza e la comprensione del Modello stesso;

- c) risponde alle richieste di informazioni e di chiarimenti provenienti dai destinatari del Modello;
- d) cura, in stretta collaborazione con il Fondo, la formazione del personale eventualmente presente, anche attraverso l'organizzazione di corsi, seminari ed aggiornamenti periodici, a partecipazione obbligatoria (salvo legittimo impedimento) e con controllo di frequenza e apprendimento, articolati sui diversi livelli.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto degli organi del Fondo, cura, in particolare: (i) la promozione delle attività di controllo da parte dei responsabili delle funzioni organizzative interne; (ii) la pianificazione delle verifiche sull'attuazione, l'osservanza, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello Organizzativo, anche in funzione dell'elaborazione di eventuali proposte in tali materie; (iii) la pianificazione delle ulteriori attività di analisi, monitoraggio ed approfondimento in ordine al Modello Organizzativo, anche in funzione della progressiva implementazione delle regole e delle procedure di controllo adottate e da adottarsi in materia.

L'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi del Fondo sulle attività di monitoraggio dell'attuazione del Modello con le modalità e le tempistiche indicate nel Modello stesso.

3. - Osservanza del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, in conformità alle successive previsioni, sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei singoli destinatari.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel Modello:

- a) assume le iniziative più opportune allo scopo di accertare eventuali violazioni o tentativi di violazione delle prescrizioni del Modello, effettuando periodicamente verifiche mirate su singoli atti e/o operazioni e riferendo all'organo amministrativo nonché all'Assemblea dei Soci, ove reputato utile o necessario;
- b) promuove lo svolgimento, da parte dei responsabili delle aree, delle attività di controllo, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, in ordine al rispetto delle prescrizioni del Modello (cd. controllo di linea);
- c) esercita le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo F.

All'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello.

4. - Adeguatezza ed aggiornamento del Modello Organizzativo

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i più ampi poteri di iniziativa e di vigilanza in ordine all'adeguatezza del Modello Organizzativo ed al suo aggiornamento, tenuto conto di tutti gli elementi a tal fine rilevanti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) effettua ricognizioni dell'attività al fine di aggiornare, ove necessario, le aree a rischio di commissione dei reati elencati nel decreto;
- b) verifica periodicamente che i vari elementi del Modello Organizzativo siano adeguati, aggiornati e coerenti con l'effettiva realtà organizzativa, con il quadro normativo vigente e con le Linee Guida delle Associazioni di Categoria di tempo in tempo emanate, tenuto conto, in tale ambito, anche delle eventuali violazioni del Modello nel tempo riscontrate;
- c) elabora, sulla base di attività ricognitive periodiche, proposte di aggiornamento e di revisione del Modello, indirizzandole al Consiglio di Amministrazione;
- d) riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle iniziative assunte in merito all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione, anche a mezzo di delegato, promuove e, per quanto di sua competenza, provvede ad effettuare, anche sulla base di quanto segnalato dall'Organismo di Vigilanza, tutte le modifiche e le integrazioni del Modello Organizzativo utili o necessarie affinché quest'ultimo sia conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001, riferendo in merito all'Organismo stesso ed all'Assemblea dei Soci.

E. Flussi Informativi

1. - Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione

L'Organismo di Vigilanza quando richiesto e, comunque, con cadenza almeno semestrale riferisce, per iscritto, al Consiglio di Amministrazione nonché al Collegio Sindacale, in ordine: (i) all'attuazione ed all'effettività del Modello; (ii) all'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori e tutti gli altri destinatari del Modello e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso; (iii) all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello.

2. - Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

2.1. - L'articolo 6, comma 2, lett. (d), del Decreto, individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo idoneo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la commissione.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori del Fondo e, comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza.

2.2. - L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può richiedere ai soggetti sopra richiamati la comunicazione di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità. Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Fondo può infatti adottare uno specifico regolamento interno (il "Regolamento Flussi Informativi") che individua le tipologie di informazioni e documenti che le singole funzioni interne, nell'ambito delle proprie attività e con riferimento ai propri processi operativi, devono inviare all'Organismo stesso.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, mettono a disposizione di quest'ultimo, anche a mezzo di propri delegati, informazioni, atti e documenti relativi allo svolgimento dei rispettivi uffici, purché inerenti le funzioni dell'Organismo stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore provvedono, in ogni caso, a trasmettere all'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni successiva modifica dello stesso nonché tutte le disposizioni organizzative.

All'Organismo di Vigilanza vengono, inoltre, comunicati, con periodicità semestrale :

- a) i piani di comunicazione e formazione, ove previsti;
- b) i piani ed i risultati delle attività di controllo e di *audit* disposti all'interno e/o nei confronti del Fondo, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- c) le analisi di *risk assessment* e di mappatura delle attività e dei processi rilevanti in funzione del Modello Organizzativo compiute;
- d) le analisi di *compliance* eventualmente svolte, in relazione a fatti ed attività rilevanti in funzione del Modello Organizzativo;
- e) gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello ed i relativi provvedimenti sanzionatori o di archiviazione, con le relative motivazioni.

2.3. - I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dal "Regolamento Flussi Informativi" e dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo nonché al proprio diretto superiore gerarchico e/o al proprio superiore funzionale:

- a) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per ipotesi di reato di cui al d. lgs. 231/2001, che riguardino direttamente o indirettamente il Fondo;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti gli organi sociali, dai dirigenti e/o da dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal predetto Decreto, che riguardino direttamente o indirettamente il Fondo;
- c) i provvedimenti e/o l'avvio di procedure di accertamento in relazione a presunte e/o accertate violazioni, da parte del Fondo, delle disposizioni normative e regolamentari inerenti il settore dei fondi interprofessionali per la formazione continua ed ogni altro provvedimento adottato, nei confronti del Fondo, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o dalle altre Autorità competenti;
- d) violazioni o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- e) condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio del Fondo, dei reati di cui al Decreto;
- f) ogni altra circostanza, inerente l'attività del Fondo, che esponga il Fondo stesso al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio dell'ente, di uno dei reati previsti dal Decreto;
- g) eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla P.A. o da altri enti competenti nei confronti del Fondo ed i relativi contenziosi in essere.

Gli organi del Fondo, i singoli Consiglieri nonché il Direttore segnalano all'Organismo di Vigilanza violazioni e/o presunte violazioni delle prescrizioni del Modello nonché condotte che facciano presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001, poste in essere da uno o più membri degli organi sociali.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello organizzativo.

2.4. - In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), d.lgs. 231/2001, tutte le segnalazioni e comunicazioni devono essere effettuate in forma scritta – anche mediante e-mail – e non anonima e devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza. Vengono istituiti “canali informativi specifici” al fine di agevolare il flusso di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con il Fondo.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo e dei terzi, assicurando l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati ed ascoltando quest'ultimo, ove ritenuto opportuno.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo, fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi del Fondo.

3. – Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale

La comunicazione del Modello Organizzativo e la formazione del personale rappresentano per il Fondo fondamentali requisiti dell'attuazione del Modello stesso.

È obiettivo del Fondo garantire la corretta divulgazione e conoscenza del Modello Organizzativo nei confronti delle risorse già presenti e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il Modello Organizzativo, e le sue eventuali modifiche ed aggiornamenti, sono comunicati e resi disponibili sul sito intranet o mediante altri idonei mezzi.

FONDOPROFESSIONI si impegna a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello sia da parte dei soggetti apicali che da parte di eventuali dipendenti, anche attraverso appositi corsi di formazione, con grado di apprendimento diversificato, a seconda dell'inquadramento, della posizione e del ruolo. Lo svolgimento, da parte delle funzioni preposte, delle attività di informazione e formazione viene adeguatamente tracciato e portato a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

F. Il sistema sanzionatorio

1. Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto

1.1. Principi generali

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello Organizzativo nel suo complesso richiede che il Fondo adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dal Fondo; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente, ovvero sia il Contratto Collettivo Nazionale degli studi professionali, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi delineate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e/o prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto e successive integrazioni.

Si segnala, sin da ora, che, come sarà meglio specificato nei paragrafi che seguono, anche per i consiglieri di amministrazione, in quanto destinatari del Modello Organizzativo, sono previste conseguenze, in caso di violazione delle regole del Modello medesimo.

1.2. Destinatari

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e il Fondo ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

- a. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ovvero di gestione e controllo dello stesso, quali i componenti il Consiglio di Amministrazione, il Direttore ed i componenti l'Assemblea dei Soci (cd. Soggetti apicali);
- b. alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (eventuali dipendenti: cd. Soggetti sottoposti) nonché ai Collaboratori esterni.

1.3. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

1. Nei casi di accertamento dell'inosservanza o violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) gravità del pericolo creato;
 - d) entità del danno eventualmente creato al Fondo dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
 - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
 - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti condotte;
 - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
4. I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

2. Prima Sezione – Quadri e Impiegati

2.1. Ambito di applicazione

In considerazione dell'entrata in vigore dell'art. 25 – *septies* del D. Lgs. n. 231/2001 (rubricato come “omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” e inserito dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), trova applicazione il presente sistema sanzionatorio anche ai comportamenti rilevanti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti di quadri ed impiegati alle dipendenze del Fondo che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni interne.

2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo ;
- licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno il Fondo, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

2.2.a) Biasimo inflitto verbalmente

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nelle seguenti ipotesi:

- a) nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- b) recidiva nel biennio, nelle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto a), non aventi rilevanza esterna.

2.2.b) Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) ad f), e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

2.2.c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

2.2.d.) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, oltre che nelle ipotesi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g), tali da esporre il Fondo al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

2.2.e) Licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella Presente Sezione, paragrafo 2.1, lettere da a) a g) aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello.

2.2.f) Licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.
- inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva.

2.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse dai quadri e dagli impiegati, e (ii) di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo applicabile e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

3. - Seconda Sezione - Dirigenti

3.1. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del Decreto e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad accertare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni interne e/o omesso controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni.

3.2. Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione, paragrafo 3.1b, lettere da a) a g), a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificata) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno il Fondo, l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva comporterà anche la revoca della procura stessa.

3.3. Accertamento delle infrazioni e potere di irrogazione delle sanzioni

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai dirigenti e di irrogare le sanzioni verrà esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione del Fondo nel rispetto delle disposizioni di legge, del

Contratto Collettivo e di quanto previsto nel Modello, nel Codice Etico e in atti regolamentari interni ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza assiste e supporta il Presidente del Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle suddette funzioni. L'Organismo di Vigilanza segnala, inoltre, al Presidente le violazioni commesse da altri dirigenti soggetti tenuti al rispetto del Modello, delle quali sia venuto a conoscenza attraverso l'esercizio dei poteri ispettivi e di controllo conferitigli.

Indipendentemente dall'applicazione delle sanzioni è fatta salva, comunque, la facoltà del Fondo di proporre nei confronti dei dirigenti azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

4. - Terza Sezione – Soggetti Apicali

4.1. Soggetti Apicali - Ambito di applicazione

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione del Fondo sono "Soggetti apicali", in quanto rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione del Fondo ovvero di gestione e controllo dello stesso:

- il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i Consiglieri di Amministrazione;
- il Direttore;
- i componenti l'Assemblea dei Soci.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

4.1.1. Sanzioni

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dai componenti il Consiglio di Amministrazione, tale organo, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la promozione delle azioni di responsabilità, risarcitorie e/o di regresso previste dalla legge o della revoca dell'incarico.

Nei confronti del Direttore, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, potranno essere adottati, dal Consiglio di Amministrazione, i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi la modifica o la revoca delle deleghe e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico, fatte salve, in ogni caso, le diverse azioni civili e disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro intercorrente tra il Direttore ed il Fondo, nel rispetto delle procedure previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nei confronti dei membri dell'Assemblea dei Soci designati dalle rispettive parti sociali potranno essere adottate, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, le azioni – anche di responsabilità,

risarcitorie e/o di regresso – e le iniziative – inclusa la revoca – più opportune, così come previste dallo statuto e dalla legge.

4.1.2. Soggetti apicali ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e sanzioni

Ai soli fini delle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, devono considerarsi soggetti apicali coloro che assumano la veste di “datore di lavoro” come definito dall’art. 2 lett. b) del citato D. Lgs. n. 81/2008, o di “datore di lavoro delegato”.

Nel caso in cui tali soggetti pongano in essere violazioni delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, regolamenti e/o altre disposizioni interne, ovvero omettano di operare il controllo sul rispetto delle citate norme, regolamenti e/o altre disposizioni interne, potrà essere applicata la più grave delle sanzioni espulsive tra quelle previste alle sezioni prima e seconda in base alla qualifica di appartenenza.

4.1.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva in ogni caso l’applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Fondo e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

Nell’ipotesi in cui la violazione delle procedure e/o prescrizioni previste nel Modello venga posta in essere dal soggetto apicale nell’ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l’eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

5. – Quarta Sezione – Soggetti esterni sottoposti a vigilanza o direzione

5.1. Ambito di applicazione

Nei confronti di coloro che – in qualità di collaboratori, consulenti, mandatari, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati del Fondo (quali ad es. gli Ispettori ed i Certificatori di Piano) nonché di committenti o fornitori di quest'ultimo (soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte del Fondo stesso) – abbiano posto in essere le violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello attinenti l'oggetto dell'incarico di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456, c.c., ovvero esercitata la facoltà di recesso, anche senza preavviso, dal rapporto stesso, in conformità a quanto contrattualmente previsto ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei singoli rapporti può essere convenuta anche l'applicabilità di ulteriori sanzioni.

Resta salvo, in ogni caso, il diritto del Fondo al risarcimento dei danni subiti.

5.2. Inadempimenti

- a) Violazione delle procedure e/o prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violazione, anche attraverso comportamenti omissivi, di norme, regolamenti e/o altre disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

5.3. Clausole contrattuali

In particolare, i rapporti con i collaboratori e con i consulenti vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni: **COLLABORATORE /CONSULENTE**

"Il collaboratore/consulente dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di FONDOPROFESSIONI e di impegnarsi al loro rispetto.

In ragione di ciò il collaboratore/consulente è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nella Sezione IV del Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà FONDOPROFESSIONI a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a FONDOPROFESSIONI".