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

PARTE GENERALE

CdA 25 marzo 2026

Fondimpresa
Formazione crea futuro

Stato delle revisioni

Rev. 6 25 marzo 2026	Aggiornamenti dovuti all'evoluzione dei processi interni e analisi delle novità normative in materia di D. Lgs. n. 231/2001 intercorse dalla data di ultima approvazione del Modello al marzo 2026: 1) **D.lgs. 28 marzo 2025, n. 43, "Revisione delle disposizioni in materia di accise"** (in vigore dal 5 aprile 2025) che attua una riforma della disciplina delle accise, recependo le direttive europee in materia e introducendo importanti novità per le imprese. 2) **D.lgs. 12 giugno 2025, n. 81,** recante "***Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie***" (in vigore dal 13 giugno 2025) attraverso il quale sono state apportate alcune modifiche alle Disposizioni Nazionali Complementari al Codice Doganale dell'Unione contenute nel D.lgs. 141/2024, rilevanti anche ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001. 3) **Legge 6 giugno 2025 n. 82**, contenente "***Modifiche al Codice Penale, al Codice di Procedura Penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali***" (in vigore dal 1° luglio 2025): introduce l'**art. 25-undevicies** (Delitti contro gli animali) che richiama gli artt. 544-bis c.p. ("Uccisione di animali"), 544-ter c.p. ("Maltrattamento di animali"), 544-quater c.p. ("Spettacoli o manifestazioni vietati"), 544-quinques c.p. ("Divieto di combattimenti tra animali") e 638 c.p. ("Uccisione o danneggiamento di animali altrui"), quali reati presupposto che possono attivare la responsabilità degli enti. 4) **Legge 9 giugno 2025 n. 80**, conversione in legge del D.L. 48/2025, che ha inserito l'art. 270 quinquies 3 c.p. "*Detenzione di materiale con finalità di terrorismo*", nel Capo I, del Titolo I, del Libro II del codice penale, così ampliando il catalogo dei reati presupposto richiamati dall'art. 25-*quater* D.lgs. 231/2001. 5) **Legge 23 settembre 2025 n. 132 "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale*"** (in vigore dal 10 ottobre 2025) ha previsto specifiche aggravanti ed ipotesi di reato (es. art. 612 quater "Illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale") legate all'utilizzo dell'I.A. La Legge 132/2025 ha previsto una delega al Governo per definire meglio gli aspetti penali e, in particolare, i reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001; in ogni caso, la correlazione tra I.A. e reato, assume particolare rilevanza nell'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001. 6) **Legge 3 ottobre 2025 n. 147 di conversione con modificazioni del Decreto-legge 116/2025**, recante "*Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi*", con un inasprimento delle sanzioni pecuniarie per diversi reati presupposto già esistenti, un ampliamento del catalogo dei reati presupposto, un inasprimento delle sanzioni interdittive.

	7) **Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211**, di "***attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673***" pubblicato in G.U. il 9 gennaio 2026 (in vigore dal 24 gennaio 2026): che ha inserito la violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti.
Rev. 5 10 febbraio 2025	Rielaborazione della struttura del Modello, mediante unione delle singole Parti Speciali organizzate per famiglie di reato in un'unica Parte Speciale suddivisa per Macroaree. Recepimento del nuovo modello organizzativo interno di Fondimpresa come da Ordine di Servizio del DG del 18/04/2024, secondo la delibera del CdA del 16/06/2023. Analisi delle novità normative in materia di D. Lgs. n. 231/2001: - Art. 25-*novies* D. Lgs. n. 231/2001: aggiunta della lettera h-*bis* all'art. 171-*ter* L. m. 633/1941; - Art. 24 D. Lgs. n. 231/2001: introduzione della turbata libertà degli incanti e della turbata libertà del procedimento di scelta del contraente di cui agli artt. 353 e 353-*bis* c.p.; - Art. 25-*bis.1* D. Lgs. n. 231/2001: modifica del testo dell'Art. 517 c.p. rubricato "*Vendita di prodotti industriali con segni mendaci";* - Art. 25-*septiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001: modifiche del testo del comma terzo dell'art.518-duodecies, Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici; - Art. 25-*octies*.1 D. Lgs. n. 231/2001: modifica dell'art 512-*bis* c.p., *Trasferimento fraudolento di valori*, di cui all'art. 512-*bis* c.p.; - Revisione del sistema sanzionatorio tributario; - Art. 24-*bis* D. Lgs. n. 231/2001: introduzione dell'estorsione informatica di cui all'art. 629 comma 3 c.p. e della detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico di cui all'art. 635-*quater*.1 c.p.; - Art 25 D. Lgs. n. 231/2001: introduzione del nuovo reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili di cui all'art. 314-*bis* c.p.; - Art. 25 D. Lgs. n. 231/2001: riformulazione della fattispecie di "*Traffico di influenze illecite"* (art. 346-*bis* c.p.); - Riorganizzazione dei reati in materia di contrabbando, di cui alle disposizioni nazionali complementari al Codice Doganale dell'Unione (D. Lgs. 141/2024) - Introduzione dei nuovi reati presupposto in materia di accise, di cui al Testo Unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi (D. Lgs. 504/1995).
Rev. 4 18 settembre 2023	Introduzione della nuova Parte Speciale I, dedicata ai delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 *septiesdecies*. Aggiornamento sulle segnalazioni ex D.lgs. n. 24/2023 Recepimento introduzione di un Sistema di Gestione Integrato (9001 – 27001 – Reg. UE 2016/679)
Rev.3	Mappatura dei nuovi reati-presupposto introdotti:

2 novembre 2022	- art. 25 *octies*.1, D.lgs. n. 231/2001, per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotto dal D.Lgs. n. 184/2021 - art. 25 *quinquiesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001, per i reati tributari, introdotto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020 - art. 25 *sexiesdecies,* D.Lgs. n. 231/2001, per i delitti di contrabbando, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020 - art. 25 *septiesdecies,* D.Lgs. n. 231/2001, per i delitti contro il patrimonio culturale, introdotto dalla L. n. 22/2022 - art. 25 *duodevicies,* D.Lgs. n. 231/2001, per i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotto dalla L. n. 22/2022
Rev.2 5 novembre 2019	Modifiche alla parte speciale G (Norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) riguardo al controllo sui fornitori e ai flussi informativi verso l'OdV
Rev.1 24 luglio 2019	Mappatura dei nuovi reati-presupposto introdotti: - art. 25 *ter*, D.Lgs. n. 231/2001, per il reato di istigazione alla corruzione tra privati, introdotto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019 - art. 25 *terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001, per i reati di razzismo e xenofobia, introdotto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 - art. 346 *bis* c.p., per il reato di traffico di influenze illecite, alla luce delle modifiche di cui alla L. n. 3/2019 Introduzione del whistleblowing: - art. 6, D.Lgs. n. 231/2001, in materia di whistleblowing, introdotto dalla L. n. 179/2017
Rev.0 15 giugno 2016	Prima adozione del MOGC

INDICE

Parte Generale

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI FONDIMPRESA....6

1.1 Obiettivi e fini istituzionali del Fondo 6
1.2 Modello di amministrazione del Fondo 7
1.3 Responsabilità sociale 8
1.4 Struttura del documento....8
1.5 Approccio per processi e assetto organizzativo 9
1.6 Motivazioni dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 10
1.7 Destinatari del Modello.... 11
1.8 Finalità e processo di predisposizione del Modello 11
1.9 Analisi dei rischi 13
1.10 Elementi del Modello 20
1.11 Segnalazioni....20
1.12 Approvazione, modifiche e integrazioni del Modello 22

2. ORGANISMO DI VIGILANZA 22

2.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza....22
2.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 25
2.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 27

3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO DEL FONDO E ALL'ESTERNO....29

3.1 Formazione e informazione del personale....29
3.2 Informativa a collaboratori esterni e controparti 29

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO....29

1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI FONDIMPRESA

1.1 OBIETTIVI E FINI ISTITUZIONALI DEL FONDO

Fondimpresa, Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, nasce a seguito dell'accordo interconfederale del 18 gennaio 2002 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

Fondimpresa è un'associazione di diritto privato che non ha fini di lucro ed opera a favore di tutte le società che decidano di aderirvi, sulla base dello Statuto, del Regolamento e dell'Accordo interconfederale sottoscritto dai Soci del Fondo.

Il funzionamento di Fondimpresa è disciplinato dall'art. 118 della Legge 23 Dicembre 2000, n. 388 e s.m.i. e dalle disposizioni dell'Autorità vigilante, tra cui le *Linee Guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388,* di cui al Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro n.8 del 9 gennaio 2026.

Fondimpresa si rivolge a tutte le società del settore privato e alle aziende pubbliche o esercenti i pubblici servizi, con l'obiettivo di promuovere la formazione continua per il miglioramento della loro competitività e dell'occupabilità dei lavoratori.

Per finanziare la formazione, il Fondo riceve dall'INPS il contributo integrativo pari allo 0,30% delle retribuzioni dei dipendenti delle imprese che, nella denuncia contributiva mensile, hanno effettuato l'adesione al Fondo. I versamenti delle società aderenti sono destinati al finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, ivi compresi quelli in materia d'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, concordati tra le parti sociali in coerenza con la programmazione regionale e con gli indirizzi formulati dal Ministero del Lavoro. I destinatari delle attività formative finanziate sono i dipendenti delle imprese aderenti, con esclusione dei dirigenti.

La gestione del Fondo si basa su un criterio di redistribuzione alle imprese dei contributi da loro versati, secondo la seguente ripartizione:

- il 70% del contributo integrativo dello 0,30% versato dalle società aderenti, trasferito dall'INPS a Fondimpresa, o l'80%, su richiesta delle stesse società aderenti, è destinato al **Conto Formazione** di ciascuna. Tale contributo è utilizzato per realizzare le attività formative nell'ambito di piani aziendali, anche individuali, territoriali o settoriali, condivisi con le rappresentanze sindacali;

- il 26% del contributo integrativo dello 0,30% trasferito dall'INPS a Fondimpresa, per le società aderenti che ricevono il 70% sul loro Conto Formazione, e il 16% dello stesso contributo dello 0,30%, per le imprese aderenti che ricevono l'80% sul loro Conto Formazione, costituiscono cumulativamente il **Conto di Sistema**. Il CdA di Fondimpresa pianifica le attività da finanziare con le risorse confluite su tale Conto, che è anche alimentato dalla parte di contributi annualmente affluiti sul Conto Formazione, che le singole società non utilizzano nei due anni successivi a quello del versamento, dagli interessi attivi percepiti dal Fondo, dalle

risorse stornate dalle matricole con adesione revocata non soggette alla portabilità, dalle economie realizzate sulle spese di gestione. Il Conto di Sistema finanzia:

– attività formative nell'ambito di piani aziendali, individuali, territoriali o settoriali, condivisi tra le parti sociali, tenendo conto anche di necessità redistributive secondo criteri solidaristici tra territori e nei confronti delle imprese di minori dimensioni;

– attività propedeutiche di comunicazione e promozione, analisi della domanda e dei fabbisogni, assistenza tecnica, controllo e monitoraggio, strumentali al finanziamento dei piani formativi;

- il 4% delle risorse trasferite dall'INPS è utilizzato per la copertura dei costi di funzionamento e di amministrazione del Fondo (spese di gestione).

1.2 MODELLO DI AMMINISTRAZIONE DEL FONDO

Le regole di amministrazione del Fondo sono definite dallo Statuto. Di seguito si riportano gli Organi preposti all'amministrazione e al controllo:

Comitato d'Indirizzo Strategico dei Soci: composto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, che esprimono i propri rappresentanti: Confindustria nel numero di tre, nelle persone del Presidente e di due Vicepresidenti *pro tempore*; CGIL, CISL e UIL nel numero di uno ciascuno, nelle persone dei rispettivi Segretari Generali *pro tempore*. Spetta al Comitato d'indirizzo strategico definire le linee di indirizzo e le priorità delle attività annuali e nominare, sostituire e revocare i membri del Consiglio di Amministrazione.

Assemblea: è composta da sei rappresentanti designati dai Soci con apposito atto, annualmente, per ogni esercizio in sede di approvazione del bilancio consuntivo, nel numero di tre per Confindustria ed uno ciascuno per CGIL, CISL e UIL. Spetta all'Assemblea l'approvazione del Bilancio consuntivo e preventivo, la nomina dell'incaricato del controllo contabile, le modifiche dello Statuto e del relativo Regolamento su proposta del Comitato di indirizzo strategico dei Soci e la nomina, la sostituzione e la revoca del Collegio sindacale.

Consiglio di Amministrazione: è composto in maniera paritetica da sei membri, di cui tre designati da Confindustria e uno designato da ognuna delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL. Il CdA nomina nel suo seno il Presidente fra i membri espressi da Confindustria e il Vicepresidente fra quelli espressi da CGIL, CISL e UIL. I Consiglieri di amministrazione durano in carica tre esercizi. Il Consiglio di Amministrazione ha compiti di indirizzo operativo, di programmazione, di verifica dell'andamento delle attività del Fondo, nonché di vigilanza sulle iniziative promosse.

Direttore Generale: è nominato, su proposta del Presidente, dal Consiglio d'Amministrazione, che ne definisce i poteri. Ha la responsabilità della gestione operativa del Fondo.

Comitato di Direzione, Strategia e Sviluppo Business: è composto dal Direttore Generale e dai Dirigenti Strategici. Il Comitato di Direzione, Strategia e Sviluppo Business grazie alle figure professionali e responsabilizzate che lo compongono, focalizza la propria attività su specifici

ambiti come definiti dal Consiglio di Amministrazione, con lo scopo di contribuire alla definizione dell'indirizzo strategico e al monitoraggio del relativo stato di avanzamento.

Collegio sindacale: è nominato dall'Assemblea ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti così designati: un membro effettivo e uno supplente da Confindustria; un membro effettivo e uno supplente dalle organizzazioni sindacali socie; un membro, con funzioni di Presidente, nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I membri del Collegio sindacale devono essere iscritti all'Albo dei revisori dei conti e durano in carica tre anni (sia gli effettivi che i supplenti).

Società di revisione: l'attività di controllo contabile viene svolta da una società di revisione legale, iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nominata dall'Assemblea.

1.3 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Fondimpresa coltiva un costante interesse nel misurare gli impatti e l'efficacia delle proprie attività. Per questo motivo, a partire dal 2022, il Fondo pubblica un bilancio di sostenibilità, che esprime anche l'attenzione del Fondo alla trasparenza e all'integrità del proprio operato, e attua politiche ispirate alla responsabilità sociale. A questo proposito, nel 2025, il Fondo ha ottenuto la certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022 e la certificazione sulla gestione sostenibile del singolo evento ai sensi della UNI ISO 20121:2024.

1.4 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Fondimpresa è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella "Parte Generale", dopo un richiamo agli obiettivi e ai fini istituzionali del Fondo, al modello di amministrazione, all'assetto organizzativo e ai destinatari del Modello, viene illustrata la metodologia adottata dal Fondo per l'analisi dei rischi funzionale alla definizione del Modello, le componenti essenziali dello stesso, anche con riferimento all'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto del Fondo e verso terzi. La Parte Generale è corredata di un'appendice normativa relativa al D. Lgs. n. 231/2001.

Nella "Parte Speciale", in corrispondenza di ciascuna macroarea, come sopra indicate, sono disciplinate le singole attività sensibili con riguardo alle quali sono descritti i seguenti elementi.

- **Protocolli specifici di controllo ("PSC")**: si tratta di regole formalizzate all'interno della normativa interna già in essere in Fondimpresa o di prassi consolidate idonee a definire ruoli, responsabilità, livelli di autorizzazione, modalità operative e attività di controllo cui attenersi nello svolgimento delle attività sensibili.

- **Regolamenti, Policy, Procedure**: elenco della documentazione che costituisce la normativa interna in cui sono indicate le modalità di svolgimento operativo e di dettaglio delle attività di Fondimpresa, che si intendono richiamate.

- **Tracciabilità e verificabilità ex post**: regole secondo le quali:

  (i) ogni operazione deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata;

  (ii) il processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

- **Segregazione dei compiti**: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla il processo.

- **Procure**: sistema di deleghe e procedure, al fine di garantire che i poteri autorizzativi e di firma siano:

  (i) coerenti con le responsabilità organizzative e

  (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno del Fondo.

Inoltre, costituiscono parti integranti del Modello il Codice Etico, nel quale sono espressi i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto di Fondimpresa, nonché il Sistema Disciplinare, che, oltre all'indicazione delle tipologie di sanzioni applicabili, descrive la procedura per l'applicazione delle sanzioni stesse.

Forma altresì parte del Modello la lista aggiornata dei reati presupposto, idonei ad integrare la responsabilità amministrativa dell'Ente *ex* D. Lgs. 231/2001 (**All. 1**).

1.5 APPROCCIO PER PROCESSI E ASSETTO ORGANIZZATIVO

Fondimpresa, nell'implementazione del Sistema di Gestione, ha utilizzato un approccio per processi, articolati in:

- processi *core*: sono rappresentati dall'istruttoria, gestione, monitoraggio e rendicontazione dei piani formativi sul Conto Formazione e sul Conto di Sistema;

- processi di supporto operativo: sono rappresentati dalla pianificazione finanziaria e dal controllo di gestione; dal coordinamento e dalla gestione delle Articolazioni Territoriali; dai sistemi informativi; dal sistema di qualificazione-titolazione degli enti di formazione; dal controllo Aiuti di Stato; dal monitoraggio e valutazione delle attività finanziate; dalle verifiche in itinere ed *ex post* sui piani formativi finanziati; dalla comunicazione e promozione del Fondo; dall'assistenza alle aziende e agli enti di formazione; dalla gestione degli assetti societari e della portabilità; dagli studi e statistiche; dalla programmazione e dagli affari legali;

- processi di supporto generale: sono rappresentati dalla contabilità e tesoreria, dalla gestione delle risorse umane e degli acquisti; dal sistema di gestione integrato e dalla *compliance* aziendale.

La struttura organizzativa di Fondimpresa, ispirata al principio della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, è articolata come descritto nell'apposito organigramma. L'organigramma di Fondimpresa individua ruoli e responsabilità delle seguenti figure professionali:

- Direttore Generale;
- Direttori Strategici;
- Process Manager d'Area:
  - Area Formazione;
  - Area Attività Interne;
  - Area Relazioni Esterne;
  - Area Certificazioni, Controlli e Monitoraggio;
  - Area Rendicontazione;
  - Area Network Fondimpresa.

Direttore o Responsabili di Unità/Ufficio, in staff alla Direzione Generale: Amministrazione e Finanza; Pianificazione finanziaria e controllo di gestione; Risorse Umane e Servizi Generali; Sistemi Informativi; Gare e Contratti; Qualità e Compliance; Programmazione; Progetti Speciali e CSR; Comunicazione istituzionale.

1.6 MOTIVAZIONI DELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

A partire dal 2016, Fondimpresa ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, periodicamente aggiornato affinché sia idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e volto ad assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse del Fondo sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione, di conoscenza e di consapevolezza della corretta modalità operativa per tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di Fondimpresa.

L'adozione del Modello è successivamente divenuta obbligatoria per i fondi interprofessionali su disposizione dell'Autorità vigilante.

Per i dettagli sui contenuti normativi del D.Lgs. n. 231/2001 si rimanda all'Appendice A della presente Parte Generale.

1.7 DESTINATARI DEL MODELLO

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza e osservanza:

- il Comitato d'indirizzo strategico dei Soci, nel definire le linee di indirizzo e le priorità del Fondo;

- il Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi operativi e i piani di azione e nel verificare l'andamento del Fondo;

- il Presidente, il Vicepresidente, il Direttore Generale, il Comitato di Direzione, Strategia e Sviluppo Business, i Direttori Strategici di Area, i *Process Manager* delle Aree, i Responsabili delle Unità/Uffici di staff, nel dare concretezza alle attività di direzione del Fondo, nella gestione delle attività gestite internamente o affidate all'esterno;

- i componenti del Collegio Sindacale, nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività del Fondo e del funzionamento del sistema di controllo interno;

- il Responsabile dell'Internal Audit, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività di analisi e di controllo;

- i dipendenti e tutti i collaboratori, con cui il Fondo intrattiene rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;

i soggetti esterni che operano per il Fondo in virtù di un contratto o di un accordo, quali le Articolazioni Territoriali del Fondo, i fornitori di beni e servizi e i consulenti o partner che hanno stipulato una convenzione/accordo con il Fondo

1.8 FINALITÀ E PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il Modello predisposto da Fondimpresa si fonda su un insieme di misure organizzative, gestionali e di controllo. Nello specifico, il Modello:

- si basa sull'individuazione delle macroaree e delle corrispondenti attività di rischio nell'operatività del Fondo, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alto il pericolo che siano commessi i reati;

- integra nel corpus normativo interno misure volte alla prevenzione dei reati, tra cui sono tra l'altro ricompresi:

  - il Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività gestite dal Fondo, assunti dagli amministratori, dai responsabili, dai dipendenti e collaboratori e applicabili agli altri destinatari, così come dettagliati nel Codice Etico stesso;

  - regolamenti, policy, procedure, istruzioni operative e moduli formalizzati, tesi a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;

- trova il proprio presupposto in una struttura interna coerente con le attività tipiche di Fondimpresa, volta a ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti, applicando un'appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che i flussi informativi, autorizzativi e di processo previsti siano realmente messi in atto, attraverso:

  – un organigramma formalmente definito, chiaro e adeguato alle attività da svolgere;

  – un sistema di deleghe delle attività interne e di procure che renda operativa la struttura, per come impostata e descritta, e che consenta a ogni Area/Unità di svolgere con efficacia ed efficienza le attività di propria competenza e di rappresentare il Fondo verso l'esterno, ove necessario;

- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

- attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'efficacia ed efficienza del Modello, nonché sull'osservanza dello stesso, di segnalare necessità di aggiornamento o possibilità di miglioramento, in collaborazione con tutte le funzioni aziendali interessate.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*; infatti, il modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che l'imprenditore ha il dovere di istituire a norma dell'art. 2086 c.c. Esso, infatti, nel suo essere orientato alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, contribuisce a minimizzare il rischio di sanzioni che potrebbero incidere negativamente sulla continuità aziendale e, contestualmente, offre un valido strumento di rilevazione tempestiva di situazioni critiche. In quest'ottica, il Consiglio di Amministrazione provvede al continuo aggiornamento e cura l'attuazione costante del modello organizzativo;

- predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività tipica di Fondimpresa;

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondimpresa in generale e, in particolare, in coloro che operano nelle attività a maggior rischio, la consapevolezza di incorrere, in caso di commissione di un illecito di cui ai reati presupposto ex D. Lgs. n. 231/2001, in un comportamento passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti del Fondo, così da indurre un'attenzione preventiva efficace e sufficiente a evitarne l'accadimento;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o, comunque, nell'interesse di Fondimpresa, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali specificamente definite allo scopo;

- affermare e ribadire che Fondimpresa contrasta e previene i comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio del Fondo, in quanto tali comportamenti sono, comunque,

contrari ai principi etici cui Fondimpresa intende attenersi e, dunque, in contrasto con l'interesse della stessa;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;

Fondimpresa, in considerazione delle esigenze poste dal D. Lgs. n. 231/2001, persegue pertanto la corretta definizione e applicazione del Modello. L'approccio adottato è ispirato ai migliori principi e criteri interpretativi e operativi in materia (prassi), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le Linee Guida di Confindustria (così come aggiornate nel giugno 2021) oltre ad altri contributi d'interpretazione dottrinale.

1.9 ANALISI DEI RISCHI

La metodologia seguita per il *Risk Assessment*, propedeutico al presente Modello, è riportata a seguire e ulteriormente sviluppata nel documento *Metodologia di Analisi e di Gestione dei Rischi*, allegato al Manuale di Gestione Integrato. In particolare, per ogni macroarea, vengono calcolati il rischio iniziale (o inerente, o astratto), valutato in assenza dei presidi di controllo, e il rischio residuo, sulla base del livello di compliance raggiunto dal Fondo.

La metodologia attraversa le seguenti tappe:

1. individuazione delle attività a rischio;
2. individuazione dei rischi potenziali;
3. analisi di adeguatezza (*as-is analysis*);
4. analisi di miglioramento e/o evoluzione delle misure a presidio dei rischi (*gap analysis*).

Di seguito, in dettaglio, la descrizione dee singole voci.

1. Individuazione delle attività a rischio

L'attività si articola nell'analisi del contesto, della struttura organizzativa, degli incarichi e delle responsabilità attribuiti, al fine di individuare, per ogni area di attività del Fondo, i processi e le fasi di processo in cui potrebbe aver luogo, in astratto, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'identificazione delle attività del Fondo e di Macroaree/processi/attività a rischio viene eseguita attraverso l'esame della documentazione e lo svolgimento di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito dell'organizzazione data; la stessa viene quindi formalizzata in appositi documenti, con il duplice obiettivo di verificare e meglio definire l'ambito delle attività a rischio e di analizzare il sistema di controllo preventivo esistente e individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative ovvero i suggerimenti.

Nell'ambito delle attività di valutazione del rischio (*risk assessment*), sono analizzate le seguenti principali componenti del sistema di controllo preventivo:

- sistema organizzativo;

- manuale di gestione integrato;

- regolamenti, policy, procedure, istruzioni operative e modulistica;
- sistema di deleghe e procure;
- tracciabilità *ex post* delle attività.

In particolare, l'analisi e la valutazione delle predette componenti si articola come segue.

Sistema organizzativo

La verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo viene valutata sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione di un organigramma definito, adeguato alle attività da svolgere;
- definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della segregazione e contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle responsabilità descritte nell'organigramma.

Manuale di Gestione Integrato

Fondimpresa intende assicurare il controllo delle attività e dei processi che influenzano la qualità dei propri servizi e, pertanto, a partire dal 2011 ha adottato un Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 9001, illustrato e documentato nel Manuale di Gestione.

A partire dal novembre 2022, il Fondo ha altresì conseguito la certificazione ISO/IEC 27001, standard internazionale per la sicurezza delle informazioni, passando a un Sistema di Gestione Integrato, esteso anche al Modello 231 e alle misure messe in atto per la protezione dei dati personali *ex* Reg. (UE) 2016/679, Codice Privacy e normativa applicabile.

Regolamenti, Policy, Procedure, Istruzioni operative, modulistica

In tale ambito l'attenzione è rivolta alla verifica del livello di regolamentazione delle attività svolte dalle diverse Aree/Unità, tenendo conto non soltanto delle fasi negoziali, ma anche di quelle relative alla formazione delle decisioni.

Il corpus procedurale formalizzato si compone principalmente di Regolamenti, Policy/Politiche, Procedure, Istruzioni Operative e modulistica.

Mentre i Regolamenti e le Policy/Politiche stabiliscono regole e principi a livello più elevato o generale, le Procedure disciplinano i processi, individuando in particolare i momenti autorizzativi e gli elementi di controllo.

Le istruzioni operative, complemento delle procedure, forniscono un grado di dettaglio superiore nella descrizione delle attività prese in considerazione, descrivendo il "come si fa" di processi particolarmente articolati.

La modulistica formalizzata, inoltre, dettaglia i contenuti di check-list, comunicazioni, tracciature, verbali, ecc., costituendo un'ulteriore garanzia di regolarità e uniformità delle attività operative svolte.

Sistema di deleghe e procure

Al fine di sviluppare un sistema di gestione corretto ed efficace, Fondimpresa ha definito una formale attribuzione di responsabilità e poteri, che sia coerente con il sistema organizzativo del Fondo.

Tracciabilità ex post delle attività

La possibilità di ricostruire, *ex post*, ogni operazione effettuata è un requisito di trasparenza, fattore di *accountability* e presupposto indispensabile per lo svolgimento di controlli e per l'evidenza dello svolgimento degli stessi. Pertanto, le attività devono essere sempre documentate in modo che sia possibile ricostruire le caratteristiche e le motivazioni delle attività svolte e sia possibile individuare chi le ha autorizzate, effettuate, registrate e verificate.

Fondimpresa, a tal fine, adotta procedure rigorose che assicurano la possibilità di ricostruire *ex post* l'*iter* di ogni processo. Si citano, a titolo di esempio, le *checklist* predefinite che fungono da guida per gli operatori e contribuiscono a standardizzare le attività istruttorie, riducendo il rischio di errori e omissioni. In aggiunta, i flussi operativi avvengono prevalentemente tramite sistemi informatici dedicati. Questi strumenti sono progettati per mantenere una traccia completa e inalterabile di ogni azione compiuta - si pensi, in particolare, alla piattaforma "FPF", dedicata alla presentazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione dei Piani formativi.

2. Individuazione dei rischi potenziali

Con riferimento all'individuazione ed elencazione delle attività, effettuata sulla base dello specifico contesto in cui opera Fondimpresa e alla relativa rappresentazione dei processi/attività sensibili o a rischio, sono individuati i reati presupposto astrattamente configurabili e, per ciascun reato, sono individuate le possibili occasioni, le finalità e le modalità di realizzazione della condotta illecita.

Il risultato di tale attività è contenuto nel documento di *Risk Assessment* nel quale è rappresentata l'analisi dei rischi potenziali. In particolare, i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 analizzati per il presente aggiornamento del modello sono:

1. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione (art. 24 D. Lgs. n. 231/2001);

2. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* D. Lgs. n. 231/2001);

3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);

4. delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. n. 231/2001);

5. reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D. Lgs. n. 231/2001);

6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D. Lgs. n. 231/2001);

7. reati societari (art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);

8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001);

9. reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art. 25-*quater*.1 D. Lgs. n. 231/2001);

10. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D. Lgs. n. 231/2001);

11. reati e illeciti amministrativi in materia di *market abuse* e conflitto di interessi (art. 25-*sexies* D. Lgs. n. 231/2001);

12. reati in violazione delle norme antinfortunistiche e per la tutela dell'igiene e la salute sul lavoro (art. 25-*septies* D. Lgs. n. 231/2001);

13. reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D. Lgs. n. 231/2001);

14. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* D. Lgs. n. 231/2001);

15. reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-*octies.2* D. Lgs. 231/2001);

16. delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* D. Lgs. n. 231/2001);

17. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D. Lgs. n. 231/2001);

18. reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (artt.3 e 10 L. n. 146/2006);

19. reati ambientali (art. 25-*undecies* D. Lgs. n. 231/2001);

20. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. n. 231/2001);

21. reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. 231/2001);

22. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D. Lgs. n. 231/2001);

23. reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);

24. reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);

25. delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001);

26. reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D. Lgs. n. 231/2001).

L'esame del complesso delle attività di Fondimpresa ha condotto a escludere, per il Fondo, la possibilità di commissione dei reati di cui ai punti sub 5), 6), 9), 11), 18), 21), 22), 23), 24), 26), fermi comunque restando i presidi approntati, a livello generale, in sede di Codice Etico e di sistema di controllo interno.

Con specifico riguardo ai reati di cui al punto sub 7), è opportuno precisare che, pur non essendo applicabili a Fondimpresa i reati societari, le condotte illecite descritte potrebbero essere funzionali alla commissione di ulteriori reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, questi sì applicabili al Fondo. Pertanto, detti reati sono stati presi in considerazione, come detto, nell'analisi dei rischi.

Nell'ambito dell'attività di *risk assessment* vengono individuate le Macroaree a rischio all'interno delle quali sono potenzialmente concretizzabili i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001. Nel dettaglio le Macroaree a rischio, con indicazione delle relative attività sensibili, sono le seguenti:

Macroarea		Attività sensibili
1.	Gestione dei piani formativi su Conto Formazione	Progettazione degli Avvisi con contributo aggiuntivo e delle Guide del Conto Formazione e FNC Verifica di conformità dei piani formativi CF Gestione e monitoraggio dei piani formativi CF Rendicontazione dei piani formativi CF
2.	Gestione dei rapporti con le Articolazioni Territoriali	Stipula e gestione della Convenzione con le Articolazioni Territoriali
3.	Gestione dei piani formativi su Conto Sistema	Progettazione degli Avvisi del Conto di Sistema Verifica delle domande di qualificazione dei S.P. (Enti Titolati) e gestione dell'elenco Verifiche di ammissibilità e di valutazione dei piani formativi CS Gestione e monitoraggio dei piani formativi CS Rendicontazione dei piani formativi CS
4.	Gestione delle verifiche sui Piani Formativi	Verifiche in itinere ed ex post

5.	Gestione dei flussi finanziari	Gestione delle attività di apertura, variazione e chiusura dei conti correnti, nonché gestione delle carte di credito Gestione dei flussi monetari e finanziari
6.	Tenuta della contabilità e del bilancio di esercizio	Tenuta della contabilità Predisposizione del bilancio preventivo e consuntivo
7.	Gestione dei rapporti con gli organi statutari e di controllo	Gestione della Segreteria Organi Statutari Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione del bilancio
8.	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le autorità pubbliche di vigilanza	Gestione dei rapporti con l'INPS relativamente all'acquisizione dei dati forniti sulle aziende aderenti Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione in occasione di adempimenti e di visite ispettive Gestione dei contenziosi e dei rapporti con le Autorità Gestione dei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza tra cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la società di revisione da questi incaricata per la verifica delle attività del Fondo
9.	Selezione, assunzione e gestione del personale	Gestione delle attività di ricerca, selezione ed assunzione del personale Gestione del personale Gestione dei procedimenti e dei provvedimenti disciplinari
10.	Gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi e lavori	Selezione e gestione dei fornitori di Fondimpresa, nonché gestione degli affidamenti Selezione e gestione dei consulenti esterni, nonché gestione del contratto Gestione degli affidamenti delle AT (committenza ausiliaria)
11.	Gestione delle attività di promozione e della comunicazione esterna	Gestione delle attività di promozione Organizzazione degli eventi

		Gestione del sito internet e dei social media Gestione della comunicazione istituzionale
12.	Gestione dei sistemi informativi	Gestione degli accessi logici ai dati e ai sistemi Gestione di software, apparecchiature, dispositivi e programmi informatici (*change management*) Gestione della sicurezza della rete
13.	Gestione della salute e sicurezza sul lavoro e gestione ambientale	Gestione della salute e sicurezza sul lavoro Gestione ambientale
14.	Gestione della qualità, della *compliance* e della privacy	Gestione della Qualità e della *Compliance* Gestione della Privacy
15.	Gestione e conservazione del patrimonio culturale	Gestione della conservazione e custodia del patrimonio culturale Verifica della conformità dei documenti riguardanti i beni culturali.

3. Analisi di adeguatezza (*as-is analysis*)

Individuati i rischi iniziali (astratti o inerenti), si procede ad analizzare il sistema di controllo esistente nei processi/attività a rischio, al fine di effettuare il successivo giudizio di idoneità dello stesso ai fini della prevenzione dei rischi di reato.

In tale fase, pertanto, si provvede alla rilevazione degli attuali presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, tracciamento e documentazione delle operazioni e dei controlli, segregazione delle funzioni, chiara individuazione delle responsabilità, ecc.) attraverso le informazioni e la documentazione fornite dagli uffici del Fondo.

4. Analisi di miglioramento e/o evoluzione delle misure a presidio dei rischi (*gap analysis*)

L'analisi del rischio si conclude calcolando il rischio residuo per ogni macroarea, considerando il livello di rischio iniziale e la valutazione del livello di *compliance*.

Sulla base dei risultati ottenuti, sono individuate le aree di integrazione e/o miglioramento continuo del sistema dei controlli esistente, a fronte delle quali sono indicate le opportune azioni da intraprendere.

1.10 Elementi del Modello

Come sopra accennato, le componenti del sistema di controllo preventivo, che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello, sono:

- principi etico-comportamentali finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- sistema organizzativo formalizzato e chiaro;
- procedure operative, anche informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree a rischio con gli opportuni presidi di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma aggiornati e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di gestione delle segnalazioni;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Codice Etico e del Modello.

1.11 Segnalazioni

Tutti i dipendenti, siano essi dirigenti, quadri o impiegati, gli eventuali volontari o tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), i collaboratori e i dipendenti di terzi che collaborano a qualsiasi titolo con il Fondo (inclusi gli esponenti e dipendenti delle articolazioni territoriali del Fondo e i lavoratori nell'ambito di attività di appalto e/o somministrazione), i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso il Fondo, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, sono invitati a riferire tempestivamente qualsiasi comportamento, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità del Fondo e che consistano in violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, condotte illecite ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del presente Modello, nei termini di cui al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Il Fondo adotta in merito una apposita procedura volta a regolamentare il sistema di segnalazioni ai sensi del. D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 e dell'art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "*whistleblowing*").

Detto sistema garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando lui e gli altri soggetti di cui all'art. 3, comma 5 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 da eventuali atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, tramite apposita procedura, Fondimpresa ha istituito un canale per le segnalazioni interne, le quali possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale tramite il Portale raggiungibile all'indirizzo https://fondimpresa.segnalazioni.net/ ovvero nell'ambito di un incontro di persona, su esplicita richiesta del Segnalante. Tutte le informazioni sono pubblicate sul sito di Fondimpresa alla pagina https://www.fondimpresa.it/fondo-trasparente/segnalazioni-whistleblowing, raggiungibile anche tramite link presente nel footer.

Laddove la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quelli designati, quest'ultimo è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'*Internal Audit* o, eventualmente, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante e mantenendo completa riservatezza.

Le segnalazioni sono ricevute, gestite e successivamente istruite dai membri della funzione *Internal Audit*, alla quale è stato affidato specifico incarico. Qualora, come anticipato, i comportamenti oggetto della segnalazione e le conseguenti violazioni riguardino, direttamente o indirettamente, uno o più dei membri dell'*Internal Audit*, che pertanto potrebbero trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, è data la possibilità di adire l'Organismo di Vigilanza (di seguito, "**OdV**"). Quest'ultimo sostituirà la funzione *Internal Audit* anche nel caso di temporanea assenza o inoperatività della stessa. In ogni caso, il Gestore delle segnalazioni che riceva una segnalazione per la quale si trovi in conflitto d'interessi ne darà pronta comunicazione al CdA, astenendosi dal partecipare alle attività istruttorie.

Prima dell'attivazione di tali canali sono state coinvolte le rappresentanze sindacali, in conformità con quanto disposto dall'art. 4, co. 1 del D. Lgs. n. 24/2023 e con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing.

Sono inoltre previste delle forme di coordinamento tra l'Internal Audit, in qualità di gestore delle segnalazioni, e l'Organismo di Vigilanza. In particolare: i) nei casi in cui la segnalazione abbia rilevanza diretta o indiretta ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001, la stessa viene immediatamente comunicata all'OdV per le valutazioni di competenza; ii) nel corso dell'istruttoria l'Internal Audit può concordare con l'OdV e con il Collegio Sindacale eventuali iniziative da intraprendere a tutela del Fondo; iii) a procedimento istruttorio concluso, l'Internal Audit notifica all'OdV eventuali risultati che possano mostrare rischi e violazioni delle misure previste dal Modello, così che l'OdV possa promuovere i necessari interventi correttivi; iv) è previsto l'invio da parte dell'Internal Audit di una relazione annuale riepilogativa delle segnalazioni pervenute verso l'OdV, il CdA ed il Collegio Sindacale.

Il Portale *Whistleblowing* presenta una serie di caratteristiche tecniche, volte a tutelare e mantenere la riservatezza dei dati e l'anonimato del segnalante. Tra queste, si segnalano, ad esempio, l'utilizzazione di protocolli sicuri di trasporto dei dati, la presenza di procedure di autenticazione forte, la cifratura dei dati.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 5 co. 1 lett. e) del D.Lgs. n. 24/2023 la Procedura *Whistleblowing (PO_27)* richiama le principali informazioni sui canali e sui presupposti per effettuare segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

Nei confronti di tutti i soggetti che commettono specifiche violazioni della normativa vigente in ambito *Whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e della Procedura *Whistleblowing* viene applicato quanto previsto nel Sistema Disciplinare. Tale documento annovera, come condotte sanzionabili, anche quelle violazioni per le quali ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

È altresì previsto il divieto di porre in essere qualsiasi atto ritorsivo nei confronti della persona segnalante ed è vietato ostacolare o tentare di ostacolare in qualsiasi modo e con qualsiasi mezzo la persona segnalante o che intenda effettuare una segnalazione.

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, la riservatezza della persona coinvolta dalla segnalazione è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e alla stessa sono assicurate le medesime garanzie previste in favore del Segnalante. Rispetto a queste tutele fanno eccezione le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione all'Autorità Giudiziaria.

Il Gestore delle segnalazioni non accede all'identità del Segnalante a meno che ciò non sia strettamente necessario ai fini istruttori, tracciando le motivazioni dell'eventuale accesso nel portale *whistleblowing*.

Nella PO_27 e anche nella piattaforma *whistleblowing* è stato inserito il *link* al sito dell'ANAC dove è disponibile l'elenco di Enti del Terzo Settore che forniscono sostegno alle persone segnalanti.

1.12 APPROVAZIONE, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza e approvazione del Consiglio di Amministrazione di Fondimpresa.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo la migliore prassi e il consolidato orientamento giurisprudenziale, le caratteristiche dell'OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto - debbono essere:

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

Autonomia e indipendenza

L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo; non deve avere alcuna dipendenza gerarchica all'interno del Fondo, riportando direttamente al vertice dello stesso, ovvero al Consiglio di Amministrazione; deve avere autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- operare costantemente sulla vigilanza del Modello, con i necessari poteri d'indagine,
- essere pertanto un organo a presenza fisica periodica nel Fondo, sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza,
- curare l'attuazione del Modello e promuoverne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività che ad esso si richiede.

Inoltre, l'Organismo deve avere un apposito Regolamento volto a disciplinare, tra l'altro, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le funzioni del Fondo e i soggetti terzi, le modalità e le tempistiche di programmazione delle attività, le modalità di gestione della documentazione dell'OdV.

L'Organismo, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve disporre di strutture, mezzi finanziari e logistici adeguati ad assicuragli la piena e normale operatività. A tal fine, l'Organismo è dotato di un budget adeguato, che deve essere utilizzato esclusivamente per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, e dispone di una Segreteria Tecnica, il cui responsabile viene individuato su proposta dello stesso Organismo.

La durata in carica, la revoca e la sostituzione dei membri dell'OdV sono regolate dal presente Modello Organizzativo quanto ai principi generali, come peraltro dettagliato, ove del caso, dal Regolamento stesso dell'Organismo.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come precedentemente evidenziato, alla presenza e alla verifica dei requisiti previsti, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, costituiscono motivi d'ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- essere titolari di deleghe, procure o, più in generale, poteri o compiti che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, ecc.);

- essere destinatari di un provvedimento di applicazione di una sanzione in sede amministrativa per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-*bis* e 187-*ter* del TUF.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito a uno o più componenti dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nel Regolamento di funzionamento dell'OdV;

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità tale da comportare l'assenza dalle attività dell'Organismo per un periodo continuativo superiore ai sei mesi;

- una sentenza di condanna ove subita dal Fondo, ai sensi del Decreto, o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001;

- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo, per aver commesso personalmente uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;

- un provvedimento di condanna in sede amministrativa del Fondo per uno degli illeciti amministrativi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001;

- un provvedimento di condanna in sede amministrativa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo o del Fondo e per uno degli illeciti amministrativi di cui agli articoli 185, 187-*bis* e 187-*ter*. del TUF;

- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come previsti ed eventualmente dettagliati nel Regolamento dell'OdV e/o nel contratto o nella lettera di incarico dei membri dell'Organismo.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Si rinvia al Regolamento dell'OdV per quanto non ulteriormente specificato, qualora sia previsto, oppure ai principi sul tema contenuti nel D. Lgs. n. 231/2001.

2.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'OdV sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'efficacia e sull'effettiva applicazione del Modello e, quindi, sull'osservanza delle prescrizioni in esso contenute da parte degli amministratori, dei dirigenti/responsabili e dei dipendenti;

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei consulenti, delle controparti e degli operatori commerciali contraenti di Fondimpresa;

- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ossia l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in modo da salvaguardare Fondimpresa da possibili sanzioni;

- valutare e suggerire l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione al mutare delle norme o del contesto aziendale;

- assicurare i flussi informativi di competenza.

Su un piano operativo, le attività che l'OdV è chiamato a compiere sono:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata alle funzioni operative apicali e forma parte integrante dei processi del Fondo;

- condurre ricognizioni dell'attività del Fondo al fine di verificare l'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, in particolare in caso di attivazione di nuove attività e, quindi, di nuovi processi;

- effettuare periodicamente verifiche anche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere dal Fondo nell'ambito delle attività sensibili, come definite nella Parte Speciale del Modello;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e collaborare alla predisposizione e integrazione della "normativa" interna

(codice etico, regolamenti, procedure interne, istruzioni operative, circolari, ecc.), oltre che dirigere e supervisionare l'attività formativa sul tema;

- coordinarsi con le funzioni del Fondo (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività sensibili; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio;

- verificare che i principi di controllo e i presidi di tracciabilità, segregazione, procure e deleghe, previsti nella Parte Speciale, siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. n. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a suggerire un aggiornamento degli elementi stessi;

- condurre gli eventuali approfondimenti volti ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni e ai documenti del Fondo, per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo d'informazione, in capo a qualunque funzione, dipendente e/o componente degli organi statutari, a fronte di richieste provenienti dall'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di controllo.

Durante la propria attività, l'OdV, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come referenti gli organi statutari.

I membri dell'OdV devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Particolare attenzione deve essere posta alla tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano violazioni all'OdV. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi del Fondo. Tutti i dati di cui sia titolare il Fondo devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e di cui al D. Lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice Privacy).

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'OdV presenta annualmente al CdA il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso e il piano di attività per l'anno successivo, che potrà anche essere oggetto di apposita delibera da parte del CdA. Quest'ultimo avrà comunque la possibilità di fornire all'OdV indicazioni non vincolanti circa possibili spunti di approfondimento nell'ambito della propria azione di controllo.

Almeno una volta l'anno, inoltre, l'OdV incontra il Collegio Sindacale, l'Internal Audit e la Società di revisione del bilancio.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV, anche tramite la sua Segreteria Tecnica presso il Fondo.

Il Collegio Sindacale, il CdA, il Presidente e il Direttore Generale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, anche attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

2.3 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001 impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

Internamente dovranno essere portate a conoscenza dell'OdV almeno le seguenti informazioni.

Ad evento:

- eventuali comportamenti di rilievo ai sensi del D. Lgs 231/2001, non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze delle procedure vigenti, di rilievo ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- eventuali variazioni nella struttura organizzativa del Fondo;
- operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- l'evoluzione delle attività nelle Macroaree a rischio.
- l'eventuale ricezione di richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- eventuali ispezioni da parte della P.A. e delle Autorità di vigilanza;
- eventuali incidenti di sicurezza informatica dovuti ad attacchi provenienti da chiunque;
- eventuali infortuni sul lavoro.

Con cadenza trimestrale:

- i contenziosi in essere e lo stato degli stessi;
- il sistema di procure e deleghe in essere presso il Fondo con evidenza dei nominativi dei soggetti a cui è stata conferita una nuova procura, delle procure speciali conferite

nel periodo di riferimento con relative motivazioni, delle deleghe interne attribuite, delle deleghe e procure revocate;

- gli omaggi e le liberalità concessi;
- il dettaglio delle spese di rappresentanza sostenute nel periodo di riferimento con indicazione dei beneficiari, se appartenenti alla P.A., ed il relativo valore;
- ogni modifica e/o aggiornamento della documentazione relativa agli aspetti di sicurezza informatica.

Con cadenza annuale:

- l'eventuale irrogazione di sanzioni da parte del Fondo per infrazioni del modello (l'O.d.V. potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione);
- i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di vigilanza;
- eventuali variazioni del personale (assunzioni, licenziamenti, dimissioni) nel corso del periodo e l'assenza di conflitti di interesse degli stessi;
- eventuali variazioni delle procedure vigenti;
- il verbale di approvazione del bilancio e il relativo fascicolo;
- la rendicontazione sulla sicurezza sul lavoro (infortuni avvenuti, eventi, formazione sulla sicurezza, etc.).

Il mancato adempimento di tale obbligo è, a tutti gli effetti, un illecito disciplinare oggetto di specifica sanzione che - in relazione alla gravità del fatto - potrà consistere in un richiamo verbale, ammonizione scritta o sospensione dal lavoro o dalla retribuzione.

L'Organismo potrà, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

Allo scopo di consentire detta informativa verso l'OdV, il Fondo ha istituito una specifica casella di posta elettronica, denominata odv@fondimpresa.it, che viene gestita dall'OdV, anche per il tramite della sua Segreteria tecnica.

3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO DEL FONDO E ALL'ESTERNO

3.1 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Fondimpresa, sulla base di iniziative e modalità condivise con l'OdV, promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla loro attuazione.

L'attività di formazione deve essere continua, periodica e, quando necessario, anche tempestiva (per esempio, nel caso di modifiche normative).

I corsi di formazione possono essere predisposti *ad hoc* in considerazione del destinatario e delle mansioni svolte.

L'Organismo di Vigilanza promuove la formazione del personale sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e sull'attuazione del Modello. Dell'attività di formazione deve essere data tempestiva informazione all'OdV affinché esso possa condividere pianificazione e contenuti e proporre le modalità di attuazione ritenute idonee.

In tale contesto, le azioni comunicative dovranno almeno prevedere:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale affinché siano sempre disponibili per tutto il personale e nella sezione "Fondo trasparente" del sito internet del Fondo;
- la distribuzione del Modello e del Codice Etico ai nuovi assunti al momento dell'inserimento lavorativo, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- la pubblicazione sull'intranet aziendale di eventuale materiale formativo/informativo a supporto, utilizzato a corredo della formazione svolta.

3.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E CONTROPARTI

Fondimpresa promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i fornitori, i consulenti, i partner e i collaboratori a vario titolo del Fondo.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio, allegato alla presente Parte Generale, prevede dettagliatamente sanzioni per il personale, per i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale, per soggetti terzi e per i membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato innanzi all'Autorità Giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Fondo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei dipendenti - e dei destinatari del Modello in genere - e i provvedimenti sanzionatori adottati, il CdA classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e di altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dal Fondo sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:

   - violazione dei regolamenti, delle policy, delle procedure e delle istruzioni interne scritte o verbali, compresa la PO27 Whistleblowing, così come delle previsioni del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

   - violazione del Codice Etico;

   - violazione, aggiramento o disattivazione/disapplicazione colposa di una o più procedure operative;

2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro e da far venire meno radicalmente la fiducia del Fondo nei confronti degli amministratori e/o dipendenti, quali l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1., diretti in modo non equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno del Fondo, nonché reiterate violazioni alle procedure operative;

3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale a Fondimpresa, e da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti a fatti illeciti, a presupposti dei reati, ovvero a comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

Comportamenti rientranti nelle casistiche di cui ai precedenti punti 2. e 3. comporteranno l'applicazione delle sanzioni più gravi, quali – a seconda dei casi – la revoca per giusta causa, il licenziamento, la risoluzione del rapporto contrattuale, salvo il risarcimento di eventuali danni subiti dal Fondo e l'esercizio di azioni di natura penale.

Fondimpresa – rappresentata dal suo Presidente – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del sistema sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'OdV ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'OdV ha diritto a essere informato di eventuali irrogazioni di sanzioni e può fornire sue valutazioni in merito a fatti accaduti, senza vincolo alcuno - in relazione a termini o decisioni - per la funzione preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il sistema sanzionatorio e disciplinare può attivarsi anche su segnalazione dell'OdV alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari viene effettuata sulla base del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., considerandosi per ciascuna fattispecie la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, l'esposizione a rischio del Fondo, il grado della colpa o l'intenzionalità del comportamento stesso, l'eventuale reiterazione del medesimo comportamento.