

**FONDO DI PREVIDENZA
MARIO NEGRI**

**FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE DEL TERZIARIO, DI SPEDIZIONE E
TRASPORTO**

Iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP con il n. 1460



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	2
1.1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	2
2.	LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE	7
2.1	LE SANZIONI IN GENERALE	7
3.	LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	10
3.1	I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
3.2	LE LINEE GUIDA PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO.....	11
4.	IL PRESENTE MODELLO	12
4.1	IL FONDO DI PREVIDENZA "MARIO NEGRI" E LA SUA <i>MISSION</i>	13
4.2	LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	13
4.3	IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE.....	14
4.4	LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE.....	14
4.5	I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO.....	15
4.6	LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	16
5.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
5.1	LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
5.2	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
5.3	LA DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE.....	17
5.4	I CASI DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA.....	18
5.5	LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
5.6	FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5.7	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTO DELL'ORGANISMO	19
5.8	WHISTLEBLOWING	21
5.9	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
6.	DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E VERSO I TERZI	23
7.	SISTEMA SANZIONATORIO	24
7.1	PRINCIPI GENERALI	24
7.2	DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE".....	25
7.3	CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	25
7.4	SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	26
7.5	AMMINISTRATORI	29
7.6	SINDACI	29
7.7	COLLABORATORI E CONSULENTI ESTERNI	30

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito: “**D. Lgs. n. 231/01**” o “**Decreto**”), che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito: “**Ente**” o “**Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231/01 (c.d. “reati presupposto”).

L’articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti, che hanno sede principale nel territorio dello Stato, per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 possono essere identificati come segue:

- a) Individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità¹. In particolare, possono essere:
- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice: rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo (di seguito: “**Soggetti Apicali**”);

¹La responsabilità amministrativa dell’Ente sorge solo nell’ipotesi in cui la condotta criminosa sia stata realizzata “nell’interesse o a vantaggio dell’Ente”: quindi, non solo laddove l’Ente abbia tratto vantaggio patrimoniale, ma anche laddove, pur in assenza di un concreto vantaggio, il fatto illecito trovi ragione nell’interesse dell’Ente. Altrimenti, la Corte di Cassazione ha precisato che “*deve escludersi*” la responsabilità dell’Ente, anche se questo riceva un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo abbia agito “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (...). In tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio fortuito, come tale non attribuibile alla volontà della persona giuridica (Cass. pen., sez. VI, 2 ottobre 2006, n. 32627).

- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito: “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull’argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dependenti> dell’Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*.

b) Tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

- i) reati commessi nei rapporti con la **Pubblica Amministrazione**; più precisamente: “indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” (articolo 24 del D. Lgs. n. 231/01, successivamente novellato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n.75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137) e “peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio” (articolo 25 del D. Lgs. n. 231/01, successivamente novellato dalla Legge 6 novembre 2012; dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3; dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112);
- ii) delitti **informatici** e trattamento illecito dei dati, introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 24-*bis*, successivamente novellato dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133 e dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90;
- iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 24-*ter*, successivamente novellato dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19;
- iv) falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 25-*bis*, come modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- v) delitti contro l’industria e il commercio, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 25-*bis*.1;
- vi) reati **societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 25-*ter*, successivamente novellato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, ivi compresi i reati in materia di corruzione tra privati, introdotti dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. “Legge anticorruzione”), che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 25-*ter lettera S-bis*, successivamente novellato dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 e i reati di falso in bilancio, introdotti dalla

- Legge 27 maggio 2015, n. 69, che ha novellato nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-ter;
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater;
 - viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotte dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater.1;
 - ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quinquies, successivamente novellato dalla Legge 6 febbraio 2006, n.38; dal D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
 - x) abusi di mercato, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies;
 - xi) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della **salute e sicurezza sul lavoro**, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-septies, successivamente novellato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
 - xii) **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-octies, integrato e corretto dal D. Lgs. 23 settembre 2009, n.151 e successivamente novellato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
 - xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e **trasferimento fraudolento di valori**, introdotti dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies.1, successivamente novellato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137;
 - xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies;
 - xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotta dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies-(bis), successivamente modificato in 25-decies dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121;
 - xvi) reati **ambientali**, introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-undecies, successivamente novellato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
 - xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, che ha

- inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-duodecies, successivamente novellato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- xviii)** razzismo e xenofobia, introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-terdecies;
 - xix)** frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-quaterdecies;
 - xx)** reati **tributari**, introdotti dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni nella Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-quinquiesdecies, successivamente novellato dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n.75 e dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156;
 - xxi)** reati di contrabbando, introdotti dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-sexiesdecies;
 - xxii)** delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 9, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-septiesdecies;
 - xxiii)** delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 9, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-duodevicies;
 - xxiv)** delitti tentati (articolo 26 del D. Lgs. 231/2001).

I reati transnazionali, sebbene non materialmente inseriti nel testo del D. Lgs. 231/01, sono espressamente richiamati dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale"; i reati in esame sono quelli elencati di seguito:

- associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

* * *

Un'attenta riflessione e valutazione svolta dagli Organi del Fondo Mario Negri, in relazione all'attività del Fondo stesso, ha portato a ritenere **non applicabili** le fattispecie dei reati indicati ai numeri iii); iv); v); vii); viii); ix); x); xiv); xv); xvii); xviii);

xix); xxi); xxii); xxiii) e xxiv) del precedente elenco, oltre ai reati transnazionali; di conseguenza, il Modello 231 del Fondo Mario Negri non prevede una Parte Speciale dedicata a tali reati.

Gli altri reati, previsti ai punti i); ii); vi); xi); xii); xiii); xvi); xx) del precedente elenco, ritenuti anche solo astrattamente **applicabili** per il Fondo Mario Negri, sono trattati in dettaglio nelle relative **Parti Speciali** di questo Modello.

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 a carico degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a) sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli da 10 a 12 del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle “**quote**” (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale valore è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’Ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’Ente*”.

L’articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291)	<ul style="list-style-type: none"> • l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>ovvero</u> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> • è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e, <u>in contemporanea</u> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive, previste dagli articoli da 13 a 17 dal Decreto, si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo e sono le seguenti (articolo 9, comma 2 del Decreto):

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

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle due condizioni di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- *l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- *in caso di reiterazione degli illeciti.*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (articolo 12, comma 1 del D. Lgs. 231/01).

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente ha posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l’Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l’Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (articolo 13, comma 2 del Decreto); la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice, sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria (di cui all’articolo 11 del Decreto) *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (articolo 14 del D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell’articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalenti - del prezzo (denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) Il Giudice può disporre la **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente (articolo 18 del Decreto).

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

3.1 I modelli di organizzazione, gestione e controllo in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.1).

In particolare, nel caso di reati commessi da **Soggetti Apicali**, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione e di gestione (di seguito: "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (di seguito: "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i **Soggetti Sottoposti**, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua **efficace attuazione**, da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduzione di un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Le Linee Guida per l'elaborazione del Modello

Le Linee Guida seguite dal Fondo per l'elaborazione del Modello possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree / settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al Personale e sua formazione.

Inoltre, il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
 - individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

4. IL PRESENTE MODELLO

4.1 Il Fondo di Previdenza “Mario Negri” e la sua *mission*

Il Fondo di Previdenza per i Dirigenti di Aziende Commerciali, di Spedizione e Trasporto “Mario Negri” (di seguito: “**Fondo Mario Negri**” o “**Fondo**”) è un Ente cui è stata riconosciuta personalità giuridica con D.P.R. n. 780/1957, che gestisce i trattamenti previdenziali complementari delle assicurazioni sociali obbligatorie, previsti dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalla Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri ed Executive Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (di seguito: “**Manageritalia**”) con la Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo (di seguito: “**Confcommercio – Imprese per l’Italia**” o “**Confcommercio**”), la Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica (di seguito: “**Confetra**”) e le Organizzazioni aderenti alle due Confederazioni espressamente autorizzate.

In particolare, il Fondo eroga direttamente le pensioni di vecchiaia, anche sotto forma di capitale, le pensioni di invalidità e ai superstiti a favore dei Dirigenti delle aziende commerciali, di spedizione e trasporto, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei Dirigenti degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

Le risorse accumulate dal Fondo, costituite principalmente da contributi (ordinari e integrativi) e trattamenti di fine rapporto, vengono successivamente investite, secondo le indicazioni del Consiglio di Amministrazione, in attività finanziarie, attività immobiliari, mutui e contratti assicurativi, per il perseguimento dello scopo sociale del Fondo.

4.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà del Fondo e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, anche non sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (di seguito: “**Terzi**” e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti: “**Destinatari**”). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira il Fondo nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello del Fondo si articola nella Parte Generale e in distinte Parti Speciali, relative a ciascuna delle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute dal Fondo come applicabili, in funzione della specifica attività svolta.

Nella predisposizione del presente Modello, il Fondo ha proceduto all’identificazione delle aree di possibili rischi nell’attività aziendale, al cui interno

si ritiene più alta la possibilità che siano commessi tali reati. Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto del Fondo e, in particolare, quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell’Ente;
- informare tutti coloro che operano con il Fondo che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l’applicazione di apposite sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che il Fondo non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui il Fondo fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l’attività sociale e previdenziale del Fondo.

4.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. Infatti, è imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati, al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo, che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dal Fondo.

4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

Anche sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale, attraverso lo svolgimento di una serie di interviste dei soggetti informati sulla struttura e l’attività del Fondo, al fine di definire l’organizzazione e le attività eseguite dai Destinatari, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a “rischio” o strumentali alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito cumulativamente indicate come “**Aree a Rischio Reato**”).

L’adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell’organo dirigente (in particolare, al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con eventuali ulteriori

Parti Speciali, relative alle tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01.

4.5 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i documenti:

- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio, da applicare in caso di violazione del Modello;
- procedure e/o protocolli e/o linee guida;
- sistema di deleghe e procure.

Il Fondo si è dotato di un proprio **Codice Etico**, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del maggio 2011 e successivamente, con cui vengono definiti i principi etici ispiratori delle attività proprie del Fondo e dei Destinatari, attraverso delle norme di condotta che richiamano i principi di correttezza, onestà, imparzialità, trasparenza, efficienza ed economicità.

Il Fondo ha adottato il proprio **Sistema Disciplinare**, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del maggio 2018, per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale del Fondo e degli altri Destinatari del Modello, impiegando gli opportuni provvedimenti disciplinari per i comportamenti che violano le procedure stabilite dal Modello stesso e i precetti contenuti nel Codice Etico.

Il Fondo ha definito ed implementato uno specifico sistema di **procedure**, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Tali documenti, così come eventuali altri attualmente non previsti nel piano di implementazione del Modello definito dal Fondo, costituiscono nel loro complesso parte integrante del Modello stesso.

I documenti sopra citati – una volta adottati – sono archiviati in uno specifico archivio documentale, accessibile da parte di tutti i Destinatari, presso l'Ufficio Compliance del Fondo, oltre ad essere presenti in una cartella informatica condivisa.

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma anche tutti gli ulteriori documenti che sono stati e verranno successivamente adottati, secondo quanto previsto nel Modello stesso, e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

Di seguito, per brevità, le procedure, i protocolli ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come i "**Protocolli Organizzativi**".

4.6 La gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 4.4, tenuto conto che, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c) del D. Lgs. n. 231/01, tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, sono stati adottati da parte del Fondo specifici protocolli, contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

Tali protocolli sono compendiate nella Procedura Finanza, approvata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo e archiviata in uno specifico archivio documentale, accessibile da parte di tutti i Destinatari, presso l'Ufficio Compliance del Fondo, oltre ad essere presente in una cartella informatica condivisa.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (articoli 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione al Decreto stesso, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

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

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio, con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio².

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile al Fondo, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che i componenti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia

² Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, ecc.); analisi di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale, per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi, o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati, e competenze giuridiche.

e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi sociali e con il vertice, etc.).

5.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione del Fondo ha nominato i componenti dell'OdV, seguendo le indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria.

Attualmente (*), i componenti dell'OdV sono:

- Luca Tascio (Presidente del Collegio dei Sindaci - Confcommercio)
- Fabio Marrocco (Sindaco - Confetra)
- Mario del Pezzo (Manageritalia)

Più precisamente, la scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti sopra indicati ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Infine, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo monocratico.

Una volta insediato, l'OdV ha provveduto a dotarsi di un proprio Regolamento interno, avente ad oggetto i criteri di funzionamento di tale organo, nonché a stabilire, anno per anno, il piano delle attività da svolgere.

() delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2024*

5.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico di componente dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dall'incarico di componente dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia all'incarico di componente dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 5.4.

La revoca dall'incarico di componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- si verifichi una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- il possibile coinvolgimento del Fondo in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio dei Sindaci.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4 I casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri degli Organi Sociali o del Vertice del Fondo, o con i soggetti esterni incaricati della revisione.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente dell'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

5.6 Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso, in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato (come definite nelle Parti Speciali) e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di adeguarli ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i

Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre il Fondo al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;

- effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali, in particolare a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dal Fondo con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli Organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure. A questo scopo, con delibera del Consiglio di Amministrazione, all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

5.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi del Fondo, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità del Fondo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso, occorre considerare le seguenti prescrizioni:

- gli Organi del Fondo sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati, o a

pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate, o che verranno emanate dal Fondo;

- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati, nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Soggetti Sottoposti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all’OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all’OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolto il Fondo od i componenti dei suoi Organi, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri Organi (ad esempio, Collegio dei Sindaci) nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza del D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni / comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni più significative svolte nell’ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio dei Sindaci in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio del Fondo;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci.

Al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV, il Fondo ha adottato, come specifico canale informativo dedicato, la mail box orgvigilanza@fondonegri.it.

L’OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell’eventuale autonoma decisione a non procedere.

5.8 Disciplina del Whistleblowing

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “Attuazione della Direttiva UE n. 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano le violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” ha modificato la disciplina della Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” nei termini che seguono.

All’art. 2 comma 1 lett. a) del Decreto Legislativo 24/2023 è stato previsto l’ampliamento delle violazioni potenzialmente oggetto di segnalazione che ad oggi - a titolo esemplificativo - includono, oltre alle condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o alle violazioni dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo aziendali, anche gli illeciti amministrativi, contabili, civili e penali che ledono gli interessi, il decoro e l’integrità dell’ente pubblico o privato, gli illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione della normativa comunitaria che disciplina specifici settori (quali appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori e tutela dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi), atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione, nonché riguardanti il mercato interno.

L’art. 3 del D. Lgs. 24/2023 ha inoltre ampliato le categorie dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni includendo, oltre al personale ~~della Società~~ dell’ente, anche tutti i soggetti in senso ampio legati all’ente, quali lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori, ~~azionisti~~ e membri degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza, soggetti che intrattengano rapporti o abbiano un contratto con un’agenzia interinale, nonché tirocinanti e volontari.

Inoltre, il D. Lgs. 24/2023, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, prevede l’obbligo per le aziende di adottare idonei canali di segnalazione delle violazioni in forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale (mediate l’utilizzo di appositi sistemi IT di messaggistica vocale o servizi di segreteria telefonica), eventualmente (su richiesta del segnalante) anche tramite incontro diretto da fissare entro un termine ragionevole.

Alla luce delle sopracitate previsioni normative, il Fondo Mario Negri ha adottato un’apposita Procedura “Gestione delle segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing Policy)” a cui si rinvia per maggiori dettagli.

Il Fondo ha identificato nell’Organismo di Vigilanza il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni.

5.9 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione del Fondo, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV ha la responsabilità, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma, unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio dei Sindaci, in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti Organi, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli Organi sociali a cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento, nonché il risultato di tale implementazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci comportamenti / azioni non in linea con il Modello, al fine di:
 - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze, onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio dei Sindaci, qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E NEI CONFRONTI DEI TERZI

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello stesso. A questo proposito, l'OdV coopera alla predisposizione della necessaria documentazione.

Le attività di formazione vengono effettuate con gradi di approfondimento e modalità differenti, a seconda dei soggetti destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti dei soggetti con funzioni di rappresentanza avviene sulla base di seminari di aggiornamento periodici.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, il Fondo, in stretta cooperazione con l'OdV, provvede a curare la diffusione del Modello.

Per quanto attiene la comunicazione, il Fondo fornisce ai Terzi (ad esempio, consulenti, fornitori, *partners* commerciali, etc.) apposite informative sul proprio Modello e sul Codice Etico, presenti sul sito internet del Fondo, e sulle politiche adottate.

Tutto il Personale dipendente del Fondo sottoscrive l'impegno a prendere visione del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare, e di rispettare le prescrizioni in essi contenute.

7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME - DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

7.1 Principi generali

Il Fondo prende atto e dichiara che un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, rispettivamente per i Soggetti Apicali e per i Soggetti Sottoposti.

Come già esposto in precedenza, il Fondo ha adottato il proprio **Sistema Disciplinare**, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del maggio 2018, per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento e scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del Personale del Fondo e degli altri Destinatari del Modello, impiegando gli opportuni provvedimenti disciplinari per i comportamenti che violano le procedure stabilite dal Modello stesso e i precetti contenuti nel Codice Etico.

Ai sensi dell'articolo 2106 c.c. (*“Sanzioni disciplinari”*), con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il Sistema Disciplinare del Fondo ricalca le fattispecie contemplate nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito: *“CCNL”*) applicati al personale dipendente.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello e dalle relative procedure, da parte di Dipendenti e/o di Dirigenti del Fondo, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 c.c. e dell'articolo 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunti dal Fondo in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al Decreto.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative procedure, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con il Fondo e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

7.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del sistema sanzionatorio

A titolo generale e meramente esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative procedure, che comportino la commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- la messa in atto di azioni, l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure, che comportino una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative procedure, che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (articolo 25-septies del D. Lgs. n. 231/01), il Fondo ha individuato alcune fattispecie di specifiche violazioni, di seguito elencate in ordine decrescente di gravità, di norme in materia di salute e sicurezza e/o di procedure, previste dalla Parte Speciale “Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro” del Modello, da cui derivi:

- la morte di una o più persone;
- la lesione “gravissima” all’integrità fisica di una o più persone.
Ai sensi dell’articolo 583, comma 2, c.p., per lesione “gravissima” si intende:
 - una malattia certamente o probabilmente insanabile;
 - la perdita di un senso;
 - la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- la lesione “grave” all’integrità fisica di una o più persone.
Ai sensi dell’articolo 583, comma 1, c.p., per lesione “grave” si intende:
 - una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa;
 - una malattia o un’incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
 - l’indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- la lesione dell’integrità fisica di una o più persone;
- anche solo il pericolo di pregiudizio all’integrità fisica di una o più persone.

7.3 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;

- potenzialità del danno derivante al Fondo e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica, o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare), prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai Dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della Legge 300/70 (di seguito: "Statuto dei Lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

7.4 Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai Dipendenti, nelle ipotesi di violazione indicate al precedente paragrafo 7.2, costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'articolo 2104 c.c., individuando il dovere di diligenza e di "obbedienza" a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi, nello svolgimento del proprio lavoro, sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicato e del Sistema Disciplinare del Fondo.

Il Sistema Disciplinare, in ogni caso, deve rispettare i limiti al potere sanzionatorio del Datore di lavoro imposti dallo Statuto dei Lavoratori, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il Sistema Disciplinare deve essere conforme ai seguenti principi:

- deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai Dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e formazione;

- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all’infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell’articolo 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all’intenzionalità del comportamento, o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente interessato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l’eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- deve essere assicurato il diritto alla difesa al dipendente la cui condotta sia stata contestata (articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori) e, in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata, in modo da garantire l’effettività del Modello.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL per i Dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, nonché dal CCNL per i Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi.

La violazione da parte del Personale dipendente delle norme del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai vari tipi di provvedimenti contemplati, nei rispettivi CCNL, per i Dipendenti e per i Dirigenti sopra indicati.

7.4.1 Sanzioni per la generalità dei Dipendenti

Fatto salvo, in ogni caso, quanto previsto dalla legge e dal CCNL e quanto descritto nel Sistema Disciplinare del Fondo:

- a) incorre nel provvedimento del “biasimo verbale” il dipendente che:
 - per negligenza, imperizia o imprudenza, commetta una violazione tra quelle indicate al punto 3 del precedente paragrafo 7.2;
 - nell’espletamento della propria attività, adotti comportamenti non conformi a disposizioni e direttive aventi ad oggetto l’attuazione del Modello e/o delle sue procedure, diffuse attraverso ordini di servizio interni o altri analoghi mezzi idonei, anche qualora da ciò non derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- b) incorre nel provvedimento del “biasimo scritto” il dipendente che:
 - ometta di svolgere un’attività a lui assegnata, oppure di sua competenza in forza di procedure contenute nel presente Modello (tra cui, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: non esegua comunicazioni e segnalazioni all’OdV; non svolga verifiche espressamente prescritte; non segnali situazioni di pericolo, ecc.);
 - nell’espletamento della propria attività, per negligenza, imprudenza o imperizia, commetta una violazione tra quelle indicate al punto 2 del

- precedente paragrafo 7.2, da cui derivi un pericolo, anche solo potenziale ed indiretto, di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
- c) incorre nel provvedimento della “multa”, in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione, il dipendente che:
- contravvenga colposamente ad espressi divieti risultanti dal Modello e dalle sue procedure, qualora da ciò derivi un pericolo di commissione di un reato contemplato dal Decreto;
 - abbia impartito ad altri Dipendenti, e/o a terzi, disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla direzione del Fondo;
 - abbia commesso, con un’unica condotta, più infrazioni sanzionabili con il biasimo scritto;
 - abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare del biasimo scritto;
 - commetta, con colpa grave, una violazione tra quelle indicate al punto 2 del precedente paragrafo 7.2;
 - compia un qualunque atto che arrechi pregiudizio all’igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- d) incorre nel provvedimento della “sospensione dalla retribuzione e dal servizio”, per un massimo di giorni tre, il dipendente che, in casi di maggiore gravità rispetto a quanto previsto dalla precedente lettera c):
- compia un qualunque atto che arrechi pregiudizio all’igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
 - commetta una violazione tra quelle indicate al punto 2 del precedente paragrafo 7.2;
 - abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore della normale retribuzione;
- e) incorre nel provvedimento del “licenziamento disciplinare senza preavviso” il dipendente che:
- compia, in relazione all’attuazione del Modello e delle sue procedure, azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
 - compia un atto che arrechi grave pregiudizio all’igiene ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
 - tenga comportamenti, per gravissima negligenza, imperizia o imprudenza, o dolosamente e volutamente, finalizzati a commettere una violazione di cui al precedente paragrafo 7.2;
 - assuma una condotta deliberatamente non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure, e il suo comportamento sia di tale gravità da costituire reato ai sensi della legge e da cagionare, anche solo potenzialmente, un nocumento morale o materiale al Fondo;
 - abbia commesso recidiva, negli ultimi due anni, in comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni tre.

7.4.2 Sanzioni per i Dirigenti

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento per i Dirigenti e di quanto descritto nel Sistema Disciplinare del Fondo, al personale in posizione dirigenziale sono applicabili le sanzioni disciplinari espressamente previste per violazioni del Modello e delle relative procedure nei contratti di lavoro individuali dei singoli soggetti interessati e nei relativi accordi integrativi.

In ragione del maggior grado di diligenza e di professionalità richiesto dalla posizione ricoperta, il personale con la qualifica di Dirigente può essere sanzionato con un provvedimento più grave rispetto ad un Dipendente con altra qualifica, a fronte della commissione della medesima violazione.

Nel valutare la gravità della violazione compiuta dal personale con la qualifica di Dirigente, il Fondo tiene conto dei poteri conferiti, delle competenze tecniche e professionali del soggetto interessato, con riferimento all'area operativa in cui si è verificata la violazione, nonché dell'eventuale coinvolgimento nella violazione, anche solo sotto il profilo della mera conoscenza dei fatti addebitati, di personale con qualifica inferiore.

È sanzionabile, con i provvedimenti disciplinari previsti nel contratto individuale di lavoro e nei successivi accordi integrativi, il Dirigente che commetta una violazione, o venga meno ad uno specifico obbligo di vigilanza su soggetti sottoposti.

7.5 Amministratori

Nel caso di commissione di una violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di uno o più degli Amministratori del Fondo, l'OdV informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa del Fondo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione del Fondo convoca senza indugio le Organizzazioni di cui al paragrafo 4.1, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

7.6 Sindaci

Nel caso di commissione di una violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di uno o più membri del Collegio dei Sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio dei Sindaci; il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca le Organizzazioni di cui al paragrafo 4.1, al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

7.7 Collaboratori e consulenti esterni

Nell'eventualità in cui, indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto, un terzo con cui il Fondo venga in contatto violi le norme e le disposizioni previste dal presente Modello e dalle relative procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale di cui al successivo capoverso, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e di contratto parte integrante degli accordi sottoscritti con i soggetti interessati.

Nel caso di commissione di una violazione di cui al precedente paragrafo 7.2. da parte di collaboratori o consulenti esterni o, in generale, di terzi, il Fondo, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti sopra indicati.