

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ex D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231



Aggiornato il 19/04/2022

approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05/05/2022

# INDICE

## PARTE GENERALE

### PREMESSA

#### 1 IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

- 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001
- 1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. Allegato)
- 1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

#### 2 FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

- 2.1. Funzione e principi del Modello
- 2.2. Modello e Codice Etico
- 2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

#### 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. *Reporting* nei confronti degli Organi Societari
- 3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 3.3.1. Segnalazioni da parte di interni o esterni al Fondo
  - 3.3.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

#### 4 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- 4.1. Formazione del personale
- 4.2. Informativa a terzi

#### 5 SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1. Principi generali
- 5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti e dipendenti
- 5.3. Sanzioni nei confronti degli organi del Fondo, della società di revisione, dell'Organismo di Vigilanza o degli Associati
- 5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi

# PARTE GENERALE

## PREMESSA

Il **Fasi**, Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa (d'ora in poi "Fasi" o "Fondo"), è un'associazione non riconosciuta e senza scopo di lucro costituita nel 1977 in base ad accordi contrattuali fra Confindustria e Federmanager, iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari presso il Ministero della Salute, avente lo scopo di erogare ai dirigenti volontariamente iscritti (in servizio o in pensione), prestazioni integrative di assistenza socio-sanitaria.

Nell'ambito del Fasi sono istituite le seguenti gestioni separate:

- la Gestione Separata Fasi, **GS-Fasi** che eroga le tutele previste dal C.C.N.L. Dirigenti industriali (ossia la copertura sanitaria Fasi ed integrativa Fasi e la copertura assicurativa per morte o invalidità permanente) ai dirigenti involontariamente disoccupati ai quali viene riconosciuta per legge l'indennità ordinaria di disoccupazione NASpl;
- il **FasiOpen** che offre la tutela sanitaria per le categorie di lavoratori non Dirigenti definita mutuando gli stessi principi nonché il meccanismo di funzionamento della tutela Fasi. L'unica differenza va individuata nel modello di funzionamento che vede l'adozione dei piani sanitari accanto al Nomenclatore-Tariffario elemento portante della tutela Fasi Dirigenti;
- La gestione **Fasi Non Autosufficienza** che inizia la sua attività riconoscendo, ai Dirigenti in periodo di aspettativa per gravi patologie ingratescenti, il mantenimento dell'iscrizione alla tutela Fasi a carico della gestione Fasi Non Autosufficienza per la durata del periodo di aspettativa fino ad un massimo di 12 mesi.

Sui principi di comportamento del Fondo (es. in tema di gestione del personale, dei rapporti con i terzi, gestione patrimoniale, controlli, comunicazioni esterne, utilizzo di beni, sicurezza sul lavoro, etc.) si rinvia al Codice etico (come tempo per tempo vigente).

Per *governance*, organizzazione e struttura del Fondo (es. ordinamento e scopo, iscrizioni, entrate, prestazioni, organi, rendiconti, gestioni separate, scioglimento, etc.) si rinvia allo Statuto e all'organigramma del Fondo (come tempo per tempo vigenti).

In particolare, sono Organi del Fondo (richiamati nel presente Modello):

- l'Assemblea degli Associati;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato di Presidenza;
- il Collegio Sindacale;
- la Commissione Autorizzazione e Reclami.

# IL SISTEMA DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

## 1. Il Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento italiano una responsabilità "amministrativa" degli enti che si applica - in aggiunta a quella penale della persona fisica che ha posto materialmente in essere la condotta vietata - in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte delle persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti "*apicali*", art. 6), o da parte di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti precedenti (c.d. soggetti "*sottoposti all'altrui direzione*", art. 7).

Dal punto di vista dei criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta nuova forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. "*colpa di organizzazione*", che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e comunque nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto.

Nel primo caso, l'ente non risponde solo se prova:

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei predetti modelli ad un organismo dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione: ciò postula che le stesse abbiano ingannato *la struttura nel cui interesse è stato predisposto il modello organizzativo e gestionale ovvero gli altri soggetti che concorrono con il vertice nella realizzazione delle attività 'a rischio'*, aggirando mediante condotte frodatrici, falsificatrici, subdole ed oblique le regole contenute nel modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel secondo caso, la responsabilità discende dalla inosservanza degli obblighi di vigilanza o direzione, salvo che l'ente avesse, prima della commissione del fatto, adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi.

Per ciò che attiene il considerevole profilo processuale relativo all'onere della prova, quindi, nel caso di un eventuale procedimento per accertare la responsabilità amministrativa da reato dell'ente, nella prima ipotesi - reato commesso da soggetto in

posizione apicale – l'ente deve provare di avere soddisfatto i requisiti richiesti dall'art. 6, comma 1, lettere da a) a d) del d.lgs. 231, mentre nella seconda ipotesi – reato commesso dai sottoposti – l'onere di provare la mancata adozione, ovvero la mancata attuazione del modello organizzativo, ricade sull'accusa.

Le sanzioni previste dal Decreto (artt. 9 ss.) si distinguono in:

- a) pecuniarie;
- b) interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente sussiste anche:

- in relazione a reati commessi all'estero (art. 4 D.lgs. 231/2001), purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o ancora se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 D.lgs. 231/2001).

## 1.2. Tipologia di reati rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 (cfr. allegato)

### 1.3. L'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

L'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo può portare all'esonero dalla richiamata responsabilità qualora l'ente abbia adottato un sistema di prevenzione dei reati attraverso l'adozione di misure idonee, in grado di prevenire le condotte illecite e di ridurre il rischio della loro commissione.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede che, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione "apicale", l'ente non risponde se dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;

- b) di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente modello di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6, al comma secondo, stabilisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i suddetti modelli devono:

1. individuare le c.d. "aree a rischio" di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli e procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati in questione;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto riguarda i soggetti «sottoposti all'altrui direzione o vigilanza», l'articolo 7 del Decreto prevede che l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza dei predetti obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La medesima disposizione, al comma 4, stabilisce che «l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

*A contrario*, in caso di mancata adozione e/o efficace attuazione dei Modelli (o laddove gli stessi non siano stati ritenuti idonei dal giudice), l'ente rimane soggetto alla responsabilità amministrativa.

In tale ambito, i Modelli devono:

- (i) **identificare i rischi di effettiva commissione dei reati** considerati dal Decreto, analizzando il contesto specifico e individuando, le aree, gli uffici e le attività nell'ambito delle quali cui possano essere commessi i suddetti reati;

- (ii) **predisporre (ed aggiornare) un sistema di controllo preventivo** che, attraverso un'attività continuativa che tenga conto anche dei mutamenti delle dinamiche interne, preveda dei protocolli di comportamento in grado di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello di "rischio accettabile";
- (iii) **prevedere un sistema di sanzioni disciplinari** (a prescindere dalla sussistenza di azioni penali) in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, onde garantirne l'effettività;
- (iv) **istituire un Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche caratteristiche di professionalità, autonomia di poteri ed indipendenza di giudizio, che operi in modo continuativo affinché non si creino lacune nei sistemi di controllo, vigilando su adeguatezza ed efficace attuazione del Modello e curandone l'aggiornamento;
- (v) **prevedere un obbligo di informativa** da parte di tutte le strutture e funzioni del Fondo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella costruzione del presente Modello, si seguono le *Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, N. 231* di Confindustria (versione giugno 2021).

In particolare, nella individuazione delle attività a rischio (*risk assessment*) e dei corrispondenti protocolli di comportamento a carattere preventivo (*risk management*), si adotta il criterio del **rischio accettabile** in base al quale:

- per i reati-presupposto dolosi, il sistema di prevenzione deve essere tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente;
- per i reati-presupposto colposi, si considera rischio accettabile quello corrispondente alla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo (e/o dei sottostanti adempimenti previsti dalle normative settoriali di riferimento) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

## 2. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

### 2.1. Funzione e principi del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema di controllo preventivo, attraverso la formalizzazione di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree a rischio (c.d. *risk assessment*) e la "proceduralizzazione" delle attività e dei controlli (c.d. *risk management*).

L'adozione del Modello si propone le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano, in nome e per conto del Fondo, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, oltre che in una sanzione disciplinare, in un illecito passibile di sanzioni, sia penali che amministrative, da cui può derivare anche la responsabilità amministrativa del Fondo;
- ribadire che qualsivoglia forma di comportamento illecito è fortemente condannato dal Fondo in quanto (anche nel caso in cui il Fondo fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) comunque contrario, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etici cui il Fondo intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire al Fondo, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo ed organico sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Punti cardine del presente Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- ⇒ la mappatura delle aree di attività "a rischio" del Fondo, vale a dire delle attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- ⇒ l'istituzione o l'aggiornamento di procedure formalizzate che disciplinino le modalità operative nelle aree di attività (Mercato, Tutele e Pianificazione Strategica) a rischio identificate;
- ⇒ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio e l'istituzione di flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- ⇒ il rispetto del principio della separazione dei compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio, in base al quale un singolo soggetto non può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- ⇒ l'assegnazione di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo specifiche soglie di spesa;

- ⇒ la verifica dei comportamenti di esponenti del Fondo (apicali e sottoposti), nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico programmato (controllo *ex post*);
- ⇒ selezione di fornitori, consulenti, appaltatori, collaboratori e partner commerciali sulla base di criteri di professionalità, esperienza nonché reputazionali (con verifica, ove possibile, della loro iscrizione volontaria alle c.d. *White List* previste dalla normativa come nel tempo vigente);
- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli (nonché, per quanto di rispettiva spettanza, ai terzi che intrattengano rapporti con il Fondo) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ l'istituzione di un idoneo sistema disciplinare nel caso di violazione delle regole contenute nel presente Modello;
- ⇒ la tracciabilità dei processi decisionali relativi ad attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- ⇒ tracciabilità e documentazione delle attività di controllo e supervisione svolte dagli organi competenti (es. Collegio Sindacale/Organismo di Vigilanza, incaricati della revisione);
- ⇒ documentazione, registrazione, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione/transazione compiuta dal Fondo;
- ⇒ legittimità, trasparenza, documentazione, registrazione, verificabilità e inerenza all'attività del Fondo dei flussi finanziari (in entrata e in uscita).

## 2.2. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dal Fondo, in modo tale da creare un *corpus* di norme interne che hanno lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza e di prevenire la commissione di reati.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è strumento di portata generale ed esprime i principi generali di comportamento che il Fondo riconosce come propri e sui quali si richiama l'osservanza da parte degli organi del Fondo, di dirigenti, dipendenti, procuratori, collaboratori o terzi che abbiano rapporti con il Fondo nonché di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, cooperano al perseguimento dei fini dello stesso;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

## 2.3. Adozione, aggiornamento ed applicazione del Modello

### a) Adozione del Modello

Il Fondo provvede ad adottare e aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione ("CdA") e successiva informativa all'Assemblea degli Associati.

Stante il fatto che il Modello è atto di emanazione dell'organo dirigente del Fondo, è rimesso al CdA il dovere di recepire le istanze dell'Organismo di Vigilanza in merito all'aggiornamento dei principi contenuti nel Modello stesso, in relazione a mutamenti organizzativi o sopravvenienze normative ovvero ad eventuali ulteriori esigenze di adeguamento che si verranno a determinare nel tempo.

b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione

È rimessa alla responsabilità del Fondo, nella persona del Direttore del Fondo, l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nonché l'approvazione di ogni misura necessaria a garantirne l'implementazione.

È attribuito all'OdV del Fondo il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le regole in esso descritte.

A tal fine, il CdA provvederà a determinare un *budget* annuale per il funzionamento e per le attività dell'OdV.

## 3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1. Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza risponde ai seguenti requisiti:

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

#### *Autonomia e indipendenza*

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV possa esercitare quella funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello che lo stesso Decreto richiede come condizione per l'esonero da responsabilità dell'ente. Ciò comporta che la posizione assegnata all'OdV deve essere tale da garantire che questi possa assumere iniziative in merito alle funzioni di controllo assegnategli in piena libertà, senza interferenze e/o condizionamenti esterni da parte di altri organi dell'ente. A tal fine, è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali dell'ente che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio sulle verifiche in ordine alle stesse. Inoltre, è opportuno che l'OdV non si trovi in posizione di conflitto di interessi attuale o potenziale nei confronti degli altri organi sociali o dei terzi con cui il Fondo intrattiene rapporti commerciali continuativi.

#### *Professionalità e onorabilità*

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

In particolare, sotto questo profilo, si garantisce un bagaglio conoscitivo che riguarda in particolare due campi:

- attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo;
- competenze giuridiche, in particolare in materia penale.

Sotto il profilo della onorabilità, chi ricopre l'incarico di OdV non deve aver commesso in precedenza fatti che abbiano inciso sulla sua integrità e rispettabilità, quali l'aver riportato condanne penali definitive per reati presupposto o le altre ipotesi di seguito indicate come cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica.

#### *Continuità d'azione*

L'efficace attuazione di un modello complesso e articolato richiede che l'OdV operi stabilmente presso il Fondo per lo svolgimento delle funzioni assegnategli e che i suoi organi, dirigenti e responsabili abbiano una conoscenza effettiva delle procedure interne, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

Il compito di vigilare (i) sul funzionamento del Modello (ii) sull'efficacia dello stesso in relazione alla struttura del Fondo ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e (iii) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, nonché (iv) di curarne l'aggiornamento, risulta dunque affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) a composizione *collegiale* i cui membri vengono nominati con delibera dal CdA, previa valutazione dei predetti requisiti e determinazione del compenso in misura fissa, unitamente al *budget* annuale di funzionamento.

L'OdV dura in carica tre anni con possibilità di rinnovo.

Al fine di garantire i requisiti sopra indicati, la nomina dell'OdV e la permanenza in tale carica è comunque condizionata dall'assenza delle seguenti cause di incompatibilità, che costituiscono motivo di ineleggibilità e di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

per quanto attiene all'autonomia e all'indipendenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con i membri del CdA;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni in società costituite dal Fondo e con società da esse controllate o con esse collegate;
- essere titolare di deleghe o procure operative nel Fondo o in società costituite dal Fondo e con società da esse controllate o con esse collegate;

per quanto attiene alla onorabilità;

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto come reati presupposto;
- aver commesso violazioni al Modello che abbiano comportato l'applicazione, anche in via cautelare, a carico del Fondo delle sanzioni previste dal Decreto;
- essere sottoposto all'applicazione di misure di prevenzione.

Sotto il profilo della continuità d'azione, l'OdV, nell'assolvimento delle sue funzioni, ha libero accesso a tutti i dati/informazioni/atti/documenti del Fondo, senza necessità di alcun consenso preventivo e può avvalersi, all'occorrenza, di personale e/o professionisti esterni, per funzioni di verifica, consulenza o anche di segreteria tecnica.

Inoltre, l'OdV provvede a disciplinare, mediante proprio regolamento, gli altri aspetti attinenti alla continuità della propria azione fra i quali rilevano, in particolare, la calendarizzazione dell'attività di vigilanza e controllo, la verbalizzazione degli incontri e delle riunioni che esso terrà con tutte le strutture del Fondo, la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, nonché la disciplina dei flussi informativi da parte delle strutture del Fondo.

In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza contribuirà a:

- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto del Fondo, mediante controlli delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "a rischio";
- verificare la coerenza degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma, sia nell'ambito delle responsabilità organizzative e gestionali definite, sia nell'ambito dei poteri conferiti dall'organo delegante;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione e l'aggiornamento del Modello;;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse ad esso o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con gli uffici del Fondo per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree sensibili;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nel Modello;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal sistema di controllo (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto e/o di efficace attuazione del Modello;
- coordinarsi con i vari responsabili del Fondo per i diversi aspetti attinenti l'efficace attuazione del Modello (definizione e inserimento di clausole contrattuali, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- sollecitare le opportune modifiche al modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'organismo di vigilanza ha sede presso gli uffici del Fondo e si può contattare:

- mediante posta ordinaria;
- all'indirizzo appositamente istituito ([organismodivigilanza@fasi.it](mailto:organismodivigilanza@fasi.it))
- mediante deposito di richiesta scritta presso la cassetta postale installata presso la sede del Fondo.

Tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché le segnalazioni ricevute e altri atti e/o documenti che l'Organismo ritenga di acquisire, sono conservati secondo le modalità stabilite dal medesimo OdV, con accesso riservato solo ai membri dell'Organismo stesso.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, nonché di tutelare l'attività di vigilanza svolta, l'OdV non può essere rimosso se non per giusta causa,

mediante apposita delibera motivata del CdA. A tal proposito, costituiscono a titolo esemplificativo motivo di revoca per giusta causa:

- il sopraggiungere di una delle cause di decadenza dalla carica indicate nel Modello o nel regolamento dell'OdV;
- un grave inadempimento dei propri doveri, per come indicati nel Decreto e/o nel presente Modello o anche nel Regolamento appositamente emanato dall'OdV;
- l'emissione di una sentenza che abbia comportato a carico del Fondo l'applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto, ove risulti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, come previsto nel Modello e nel regolamento dell'OdV.

In caso di revoca e in ogni altro caso in cui venisse a mancare uno o più membri dell'OdV, ad esempio per morte o dimissioni, il CdA provvede immediatamente alla loro sostituzione.

### 3.2. Reporting nei confronti degli Organi del Fondo

Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette al CdA una relazione scritta avente ad oggetto le attività svolte nel periodo, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni al Fondo, sia in termini di efficacia del Modello, nonché le iniziative già assunte o eventualmente da assumere per rimuovere le riscontrate anomalie, criticità o lacune organizzative, ovvero per curare l'aggiornamento del Modello a fronte di modifiche normative o mutamenti nell'organizzazione o nelle attività del Fondo.

L'OdV potrà inoltre effettuare con i suddetti organi incontri o riunioni che dovranno essere appositamente verbalizzati, anche in forma riassuntiva.

L'OdV potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dagli organi sopra indicati o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello ed a situazioni specifiche.

### 3.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello debba «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli».

La previsione di un sistema strutturato di flussi informativi nei confronti dell'OdV costituisce uno strumento fondamentale per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, nonché per l'eventuale accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile la realizzazione dei reati previsti nel Decreto.

Pertanto, a tal fine, i Destinatari dovranno segnalare all'OdV le presunte violazioni alle prescrizioni contenuto nel Modello, nel Codice Etico e rispettare gli obblighi di informativa.

### 3.3.1 Segnalazioni da parte di interni o esterni al Fondo

Dovranno essere portate tempestivamente a conoscenza dell'OdV tutte le notizie relative alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del Fondo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste nel presente Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le informazioni riguardano in genere tutti i fatti, atti, eventi ed omissioni aventi rilevanza in relazione alla commissione dei reati di cui al Decreto, nonché le anomalie o irregolarità riscontrate rispetto a quanto previsto nel presente Modello;
- in conformità a quanto previsto all'art. 6, comma 2-*bis*, d.lgs. 231/2001 e in linea con quanto stabilito nel Codice Etico, è garantita la possibilità ai soggetti apicali o sottoposti ai sensi dell'art. 5, comma 12, lett. *a*) e *b*), d.lgs. 231/2001 o anche a terzi, di inviare in forma scritta, anche anonima (*whistleblowing*), all'OdV (mediante utilizzo della casella di posta elettronica o di apposita casella postale predisposta presso la sede del Fondo) ovvero su piattaforma informatica appositamente predisposta dal Fondo e idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, segnalazioni circostanziate, basate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto condotte illecite ai sensi del d.lgs. 231/2001 o, comunque, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- le segnalazioni, da chiunque ricevute, verranno raccolte ed archiviate dall'OdV nel rispetto dei vincoli di riservatezza di cui al Reg. UE 679/2016 e al D.lgs. 196/2003 s.m.i.;
- l'OdV valuterà in tempi ragionevoli le segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione verbalizzando l'esito delle attività d'indagine e motivando ogni scelta al riguardo;
- l'OdV dovrà in ogni caso garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'inoltro di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, costituisce illecito disciplinare ai sensi del presente Modello, così come la mancata segnalazione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività del Fondo, irregolarità, anomalie, violazioni o comportamenti comunque non in linea con i principi generali e/o le regole di condotta adottate nel Codice Etico e/o nel presente Modello;
- l'applicazione di misure ritorsive o discriminatorie nei confronti di chiunque, in buona fede, inoltri segnalazioni costituisce illecito disciplinare ai sensi del predetto Modello e, comunque, le corrispondenti misure vanno considerate come nulle, essendo a carico di chi le ha applicate l'onere di dimostrarne la natura non ritorsiva o discriminatoria.

### 3.3.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti il Fondo per i reati di cui al Decreto;
- le verifiche o le ispezioni in corso e/o effettuate dalle Autorità pubbliche di vigilanza;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e/o dai collaboratori non subordinati del Fondo in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili del Fondo nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la struttura organizzativa del Fondo, l'articolazione dei poteri con il sistema delle deleghe e procure adottato dal Fondo ed ogni loro successiva modifica;
- i prospetti riepilogativi relativi agli incarichi affidati al Fondo a seguito di gare nazionali o internazionali o a trattativa privata;
- la documentazione relativa alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici o da parte di istituzione europee;
- l'elenco periodico delle donazioni effettuate a terzi;
- le eventuali transazioni effettuate all'estero;
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro ovvero prescrizioni impartite dalle Autorità di vigilanza in merito all'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 4. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

### 4.1. Formazione del personale

Ai fini della corretta applicazione delle regole speciali di condotta di cui al presente Modello il CdA, anche attraverso il Direttore del Fondo, si occupa di garantire che tutto il personale (dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, etc.), per quanto di specifica spettanza, sia periodicamente informato e formato sui principali contenuti e modalità operative necessarie a garantire, nell'esercizio delle attività rispettivamente svolte a diverso titolo nell'interesse del Fondo, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello ed il rispetto della legalità.

La formazione del personale sarà curata in stretta cooperazione con l'OdV, attraverso le seguenti azioni comunicative (alternativamente o cumulativamente):

- comunicazione, mediante accesso ad area virtuale comune (cd. "Spazio Fasi "), del Modello e del Codice etico a tutto il personale;
- pubblicazione del Codice etico e del MOGC, anche solo per estratto, nonché della Procedura per le Segnalazioni (*Whistleblowing*), sul sito del Fondo;
- svolgimento di apposite sessioni informative, eventualmente anche in presenza dell'OdV.

## 4.2. Informativa a terzi

Il Fondo promuove la conoscenza e l'osservanza, per quanto di propria spettanza, delle regole contenute nel presente Modello e dei principi espressi dal Codice Etico anche a soggetti esterni al Fondo (es. fornitori, appaltatori, consulenti e collaboratori a vario titolo), attraverso l'inserimento nei contratti sottoscritti dal Fondo di apposite clausole contrattuali che vincolino i terzi a rispettare e far rispettare, per quanto di propria spettanza, le predette procedure, regole e protocolli, pena l'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari (diminuzione di compensi, penali, etc.) compresa, nei casi di maggiore gravità, la risoluzione del contratto.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dal Fondo in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In particolare, il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui alle seguenti lettere a), b), c), d), e):

#### **a) specificità di illeciti e sanzioni**

Costituisce illecito disciplinare, a seconda della qualifica e/o della posizione e/o delle competenze nel Fondo del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, la

violazione delle regole di condotta indicate nel Codice Etico e/o nel presente Modello e in particolare:

- l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo in relazione ai reati da prevenire ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- la falsificazione della documentazione delle operazioni compiute nelle ispezioni;
- la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione del Fondo;
- la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'OdV;
- l'ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'OdV;
- la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle operazioni;
- l'inosservanza da parte dei soggetti apicali degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei sottoposti;
- l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle operazioni e dei risultati dei controlli effettuati nel Fondo ;
- l'omessa documentazione delle operazioni compiute in occasione di ispezioni di autorità pubbliche;
- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse del Fondo;
- la mancata preventiva trasmissione al Collegio Sindacale/OdV di eventuali osservazioni della società di revisione sulla bozza di bilancio, prima della sua approvazione definitiva da parte del CdA;
- la pattuizione con i consulenti di onorari oltre i normali standard di mercato e senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto del Fondo oltre i limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della P.A., enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici (incluse tasse e contributi) senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti su conti bancari aperti all'estero tramite intermediari stranieri senza giustificato motivo e/o relativa documentazione;
- l'accesso alla rete informatica del Fondo senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni del Fondo in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- la mancata osservanza degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, tempo per tempo vigente, in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

#### **b) proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni**

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- 1) se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- 2) se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- 3) il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- 4) il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo al Fondo, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- 5) la posizione del soggetto rispetto al Fondo (organo, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- 6) gli effetti sul rapporto fiduciario con il Fondo;
- 7) il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti nel d.lgs. 231/2001;
- 8) tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.);

#### **c) applicabilità a tutti (organi del Fondo, soggetti apicali, sottoposti e terzi)**

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i componenti degli organi del Fondo, il Direttore Generale, l'Organismo di vigilanza, dirigenti e lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti i terzi (, fornitori, consulenti, appaltatori, etc.) che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti col Fondo, nell'ambito dei rapporti stessi.

#### **d) tempestività e immediatezza delle sanzioni, contestazione (per iscritto, salvo ammonimento verbale) all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio**

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto della particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

In particolare:

- nei confronti dei componenti del CdA (o del Comitato di Presidenza) e del Collegio Sindacale l'esercizio del potere disciplinare spetta all'Assemblea degli Associati;
- nei confronti dell'OdV o del Direttore del Fondo, l'esercizio del potere disciplinare spetta al CdA;
- nei confronti di dirigenti o dipendenti o terzi, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Direttore del Fondo.

Salvo non si tratti di violazione allo stesso contestata, l'OdV deve essere sempre coinvolto nel procedimento disciplinare, mediante l'esercizio di poteri di iniziativa e di consulenza sull'illecito e sulle sanzioni proposte secondo le modalità previste nel proprio Regolamento.

### e) pubblicità e trasparenza

Del presente sistema disciplinare viene data pubblicità attraverso l'affissione in luoghi accessibili a tutti presso la sede del Fondo e viene garantita la presa visione ed accettazione: da parte degli organi, mediante l'approvazione del presente Modello organizzativo; da parte dei terzi, mediante apposite clausole contrattuali.

## 5.2. Sanzioni nei confronti di dirigenti e dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal presente Modello ad opera di lavoratori dipendenti del Fondo costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente del Fondo di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive del Fondo, i compiti loro affidati.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare del Fondo e delle procedure previste dal CCNL Metalmeccanici applicabile, come nel tempo vigente.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari *conservativi* o *risolutivi* e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei dipendenti e i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- 1) incorre nei **provvedimenti disciplinari conservativi** colui che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'OdV le informazioni previste, ometta di svolgere controlli o segnalazioni al proprio superiore gerarchico o all'OdV, etc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dal Fondo sia in forma scritta che verbale. In particolare, si applica:
  - **il richiamo verbale**, nei casi delle violazioni più lievi alle prescrizioni del Modello Organizzativo;
  - **l'ammonizione scritta**, nei casi di violazioni meno lievi di quelle sanzionabili con il biasimo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un richiamo verbale;
  - **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che denotino negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione, o anche nel caso in cui per la terza volta si debba procedere ad un richiamo verbale;
  - **la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni**, nel caso di violazioni alle prescrizioni del Modello Organizzativo che, pur non essendo così

gravi da comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso o del licenziamento nelle forme previste dalla legge:

- a) oltre a denotare negligenza nell'esecuzione del lavoro affidato, arrechino, anche potenzialmente, danno al Fondo;
- b) costituiscano recidiva, per oltre la terza volta nell'anno solare, in violazioni per cui sia prevista la multa e non sia prevista l'applicazione del licenziamento.

2) incorre **nei provvedimenti disciplinari risolutivi (licenziamento per mancanze con o senza preavviso)** colui che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia del Fondo nei confronti del lavoratore;
- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico del Fondo di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca al Fondo grave nocimento morale o materiale e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- violi il un vincolo di riservatezza a danno del Fondo;
- commetta più violazioni per cui sia prevista la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

### 5.3. Sanzioni nei confronti degli organi del Fondo, della società di revisione, dell'Organismo di Vigilanza o degli Associati

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti degli Organi del Fondo, l'Assemblea degli Associati potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo scritto;**
- **revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;**
- **diminuzione della retribuzione o dei compensi;**
- **decadenza o sospensione dalla carica** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità;
- **revoca per giusta causa**

In caso di violazione del Modello da parte della società di revisione, dell'OdV o di componenti del CdA o del Comitato di Presidenza, il CdA potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari:

- **richiamo scritto;**

- **diminuzione del compenso annuale;**
- **decadenza o sospensione dalla carica o dall'incarico** per sopravvenuta mancanza dei requisiti di onorabilità e/o professionalità.

Salvo l'eventuale esercizio di un'azione risarcitoria per i danni subiti, in caso di violazione del presente Modello da parte del singolo Associato, l'assemblea degli associati potrà applicare, su eventuale iniziativa e previa consultazione dell'OdV, a seconda della gravità dell'illecito (così come risultante sulla base dei criteri indicati al successivo punto b), le seguenti sanzioni disciplinari, cui i soci sono vincolati per effetto dell'approvazione del presente modello organizzativo:

- **richiamo scritto;**
- **sanzioni pecuniarie;**
- **l'esclusione dell'associato.**

#### **5.4. Sanzioni nei confronti dei terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, appaltatori, consulenti o collaboratori non subordinati del Fondo in contrasto con le regole di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di eventuali penali previamente pattuite o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Fondo, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.