

SINTESI DEL
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Rev.	Responsabile	Approvato
0	Consiglio di Amministrazione	29/07/2019
1	Consiglio di Amministrazione	17/07/2024
2		

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819					C.F. 97402570580



FONDO PARITETICO
INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819			C.F. 97402570580 2

I	Definizioni:.....	5
II	Struttura del modello di FONARCOM	7
	Parte Generale.....	8
	SEZIONE PRIMA.....	9
1.1	Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231	9
1.2	I soggetti destinatari della normativa	15
1.3	I fondi interprofessionali.....	15
1.4	Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni	16
1.5	Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	18
1.6	Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del "modello"	20
1.7	I reati commessi all'estero	30
1.8	Le sanzioni	30
1.9	Le vicende modificative dell'ente	32
	SEZIONE SECONDA.....	34
2.1	FONARCOM: Natura e scopo	34
2.2	Finalità del Modello.....	34
2.3	Metodologia di predisposizione ed elementi del modello	36
2.4	Struttura e Governance del Fondo.....	40
2.5	Destinatari del Modello	45
2.6	Diffusione, informativa e formazione.....	46
2.7	Modifiche e aggiornamento del Modello	46
	SEZIONE TERZA	48
3.1	Organismo di Vigilanza (OdV)	48
3.2	Funzione	48
3.3	Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	48
3.4	Requisiti di eleggibilità	50
3.5	Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	50
3.6	Attività e poteri.....	51
3.7	Flussi informativi da e verso l'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	53
	SEZIONE QUARTA	66
4.1	Sistema Sanzionatorio: principi generali.	66
4.2	Sanzioni per il personale dipendente.....	67
4.3	Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti.....	68
4.4	Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza	69
4.5	Misure nei confronti degli apicali.....	69

SEDE NAZIONALE

Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B
00187 Roma

SEDI TERRITORIALI

Via Luigi Settembrini, 17
20124 Milano

Via Ruggero Settimo, 55
90139 Palermo

Viale Virgilio, 59
74121 Taranto



FONDO PARITETICO
INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma	SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819			C.F. 97402570580 4

I **Definizioni:**

A)

Attività sensibili: operazioni, ovvero atti, che espongono FONARCOM al rischio, anche potenziale, di commissione dei reati previsti dal Decreto Lgs. 231/2001.

C)

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro attualmente in vigore ed applicato dal Fondo.

C.d.A.: Consiglio di Amministrazione di FONARCOM.

Consulenti: soggetti che, con competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto del Fondo sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D)

Decreto Legislativo n. 231/2001 o D.Lgs: il Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.01 e ss.mm., recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.

Destinatari: Amministratori, Sindaci, Direttore, nonché Dipendenti e Collaboratori a Progetto, Componenti dei Comitati di Comparto, Parti Terze, e Soci.

Dipendenti: soggetti aventi con il Fondo un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

F)

FONARCOM o “Fondo” o “Ente” o “Associazione”: Fondo paritetico per la formazione continua dei lavoratori dipendenti. Costituito *ex post* accordo interconfederale del 06.12.05, previsto dall’art. 118 della L. n. 388 del 2000 e ssmmii, tra le Parti Sociali: C.I.F.A. (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) e CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) ha assunto la forma di “*associazione dotata di personalità giuridica ai sensi del Capo II, Titolo II – Libro I c.c. e degli artt. 1 e 9 del reg. di cui al D.d.R. 10.02.00 n. 361*”. Privo di scopo di lucro, opera a favore di imprese e dipendenti dei settori economici del terziario, dell’artigianato e delle p.m.i. in una logica ispirata alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale

M)

Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819				C.F. 97402570580 5

O)

OdV: Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo relativo aggiornamento.

P)

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio.

Partner: controparti contrattuali del Fondo, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

R)

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (anche eventualmente integrati in futuro).

Regole e Principi generali di comportamento: le regole e i principi di cui al presente Modello e identificati nella P.G., comprensiva dei relativi allegati, e nella P.S. dello stesso.

S)

S.C.I.: sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Fondo o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo del Fondo.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Strumenti di attuazione del Modello: Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti del Fondo.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 97402570580 6	

II Struttura del modello di FONARCOM

Il Modello di FONARCOM è costituito da una *Parte Generale* e da una *Parte Speciale*.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sul Fondo, vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La **Parte Speciale** ha la funzione di definire, relativamente ai "processi sensibili", le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità della condotta di FONARCOM al fine di evitare l'insorgenza della responsabilità amministrativa del Fondo.

L'articolazione sopra citata è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti.

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819					C.F. 97402570580 7

Parte Generale

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819					C.F. 97402570580 8

SEZIONE PRIMA

1.1 Il Decreto Legislativo 08 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 08.06.01, n. 231 che reca la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito anche “**D.Lgs. 231/2001**” o, anche solo il “**Decreto**”), entrato in vigore il 04.07.01, in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29.09.00 n. 300, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere “*misto*” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

Va osservato tuttavia come vi sia un vivo dibattito, in dottrina e in giurisprudenza, sulla natura giuridica di detta responsabilità. Una nutrita schiera di autori ritiene che la disputa inerente alla natura giuridica della responsabilità degli enti rappresenti materia di mera discettazione “accademica”. Questa impostazione, tuttavia, trascura di considerare le importanti ricadute tecnologiche di tale indagine, che si riflettono precipuamente sulle garanzie dei soggetti collettivi. Semplificando gli accostamenti problematici in materia, è possibile isolare tre differenti impostazioni teoriche.

L’APPROCCIO NOMINALISTICO

Poco dopo l’introduzione della responsabilità degli enti, autorevoli esponenti della dottrina penalistica italiana, sulla scorta del *nomen juris* del decreto n. 231, assegnarono natura amministrativa al nuovo paradigma responsabilitario delle persone giuridiche. A sostegno di questa opzione teorica si è addotto un concorrente ordine di ragioni. La reiterata citazione nel testo normativo del predicato «amministrativa» o «amministrativi» riferito alla responsabilità (artt. 2, 3 e 71) o al tipo di illeciti (art. 1) e «amministrative» in relazione alle sanzioni (art. 9) costituisce chiaro sintomo dell’idea del legislatore in ordine al tipo di responsabilità addebitabile alle persone morali. Sul piano della disciplina processuale, si annota che l’art. 34 del decreto 231 stabilisce, per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi, l’applicazione delle disposizioni ivi previste «... nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del d.lgs. 28 luglio 1989, n. 271». Da questa previsione si è inferita una sorta di gerarchia delle fonti di

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 97402570580 9	

disciplina del processo all'ente, in forza della quale si applicherebbero in via principale le disposizioni processuali stabilite nel decreto 231, a testimonianza della natura amministrativa dell'illecito e, in subordine, quelle del codice di procedura penale e di quelle di attuazione. Si rileva inoltre che il dettato dell'art. 6, d.lgs. n. 231/2001, ponendo a carico dell'ente la prova della propria non punibilità nei casi di reati commessi dagli apicali pone la responsabilità della persona giuridica in posizione eccentrica rispetto al cardano della disciplina penale, in cui l'onere della prova è normalmente ascrivibile al Pubblico Ministero. Proprio muovendo da questa considerazione di ordine processualistico, si riconosce nell'art. 6, d.lgs. 231/2001 il fondamento di una presunzione di colpevolezza a carico dell'ente. Questa considerazione autorizza a congetturare la natura amministrativa della responsabilità dell'ente, considerata l'inconciliabilità della predetta presunzione con il dettato dell'art. 27, comma 2, Cost., a mente del quale l'imputato non può considerarsi colpevole fino alla condanna definitiva.

Un ulteriore punto di frizione con il sistema penale, che sembra alimentare la tesi della natura amministrativa della responsabilità degli enti, si individua nella particolare disciplina della prescrizione quinquennale della sanzione amministrativa non coordinata con la disciplina dettata dall'art. 157 c.p. circa la prescrizione del reato (presupposto).

L'ACCOSTAMENTO SOSTANZIALISTICO

Le principali argomentazioni addotte dalla dottrina a sostegno della natura penalistica della responsabilità degli enti si snodano lungo il seguente itinerario. *In primis*, il fatto storico che attiva la risposta sanzionatoria nei confronti dell'ente è il medesimo reato commesso dalla persona fisica, che presenta un rapporto, *de jure* o *de facto*, di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero di sottoposizione alla direzione e vigilanza dei predetti soggetti. Secondariamente si osserva che l'architettura del d.lgs. n. 231/2001 e il procedimento diretto ad accertare la responsabilità dell'ente ivi previsto ricalcano rispettivamente lo schema della parte generale del codice penale e del codice di procedura penale. Infine, si enfatizza l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella della persona fisica sancita dall'art. 8.

L'OPZIONE DECLAMATA DAL LEGISLATORE ITALIANO E UN'IPOTESI INTERPRETATIVA SOSTANZIALISTICA

Entro la cornice della problematica individuazione della natura giuridica della responsabilità degli enti si inquadra altresì il contributo teorico dei compilatori della Relazione ministeriale di accompagnamento al d.lgs. n. 231/2001, che costituisce dichiaratamente un terzo modello responsabilitario. In particolare, in chiusura del paragrafo 1.1., riguardo al tipo di responsabilità formalmente amministrativa prescelta dal legislatore delegante si legge «In proposito, appare tuttavia necessario fare da subito una puntualizzazione. Tale responsabilità, poiché conseguente da *reato* e legata (per espressa volontà della

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058010	

legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla L. 689 del 1981. Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia». Il portato di questo incontro fra modi disciplina dell'illecito dell'ente dipendente da reato, denominato adiaforicamente "*tertium genus*" sembra in realtà mascherare una specie di "diritto penale amministrativo" destinato alle persone collettive.

In ottica processuale, poi, l'alternativa fra responsabilità amministrativa e responsabilità penale dà luogo a soluzioni diverse in relazione alla possibilità di ammettere la costituzione di parte civile nei confronti dell'ente, in virtù del combinato disposto di cui agli articoli 185 codice penale e 74 codice di procedura penale. La portata pratica e sistematica del nodo interpretativo suggerirebbe di affrontare con un adeguato grado di approfondimento critico le diverse opinioni che si sono contese il campo. Tuttavia, detta attività ricognitiva e propositiva mancherebbe il fine di limitarsi, in questa sede, ad offrire al lettore un propedeutico quadro d'insieme sull'ontologia della responsabilità degli enti.

I criteri ascrittivi della responsabilità all'ente

In merito ai criteri ascrittivi, si osserva poi come la responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, ***nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso***, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "***soggetti apicali***"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "***soggetti sottoposti***"). Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "***colpa di organizzazione***", intesa quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Negli articoli da 5 a 8 sono infatti indicati i criteri di imputazione dell'illecito all'ente. *In primis*, l'articolo 5 richiede che il reo, da un punto di vista oggettivo-funzionale, abbia un rapporto qualificato con l'ente. Costui potrà essere un soggetto che ricopre funzioni di vertice (c.d. apicale) ovvero un sottoposto alla direzione o alla vigilanza del primo (c.d. subalterno o sottoposto).

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058011	

Secondariamente, entrambe le figure, per impegnare sul terreno sanzionatorio l'ente, dovranno aver agito nel suo interesse o vantaggio. Per converso, qualora l'agente agisca nell'esclusivo interesse suo o di terzi l'ente non andrà incontro a risposta sanzionatoria.

Tra i molteplici dibattiti interpretativi suscitati dall'articolo 5, degno di nota è quello relativo al significato da attribuire alla locuzione interesse o vantaggio.

Secondo la Relazione (§ 3.2), i concetti di interesse e vantaggio sono espressione del rapporto di immedesimazione organica dell'ente nella persona fisica. Attraverso questo *escamotage* i compilatori hanno inteso impregnare di connotati soggettivi la responsabilità dell'ente al fine di ridurre la distanza fra il sistema delineato nel d.lgs. 231/2001 e il principio di personalità della responsabilità penale stabilito nell'art. 27, comma 1, Cost.

Nelle prime letture del dettato normativo si è assistito in dottrina a una eterogenea presa di posizioni circa il significato da attribuire al sintagma "... nel suo interesse o suo vantaggio ...".

Secondo una componente minoritaria, ancorché autorevole, i due segni linguistici costituiscono un'endiadi preordinata a esprimere un unico concetto costituente il risultato potenziale o effettivo, di natura 'oggettiva', del fatto di reato. Sulla stessa linea interpretativa è collocabile anche chi sostiene che l'interesse e il vantaggio devono considerarsi espressivi di una medesima tensione finalistica a beneficio del soggetto collettivo. Questo accostamento adduce a sostegno della propria tesi il capoverso dell'articolo 5, che sancisce la non punibilità dell'ente qualora la persona fisica agisca nell'esclusivo interesse suo o di terzi, senza accennare al requisito del vantaggio.

Nell'ambito di una interessante riflessione sui segni linguistici interesse e vantaggio condotta in chiave soggettivistica, si iscrive un contributo a patrocinio della tesi propensa a considerarli espressione di un'endiadi, secondo cui l'eventuale vantaggio dell'ente accertato *ex post* dovrebbe essere privo di significato illecito, non assurgendo a nota costitutiva di fattispecie. Esso rappresenterebbe una sorta di *collateral benefit* che, peraltro, difficilmente sfuggirebbe alla confisca prevista nell'articolo 6, comma 5. L'esito ablativo (anche nella forma per equivalente) cui è "... comunque ..." esposto il profitto tratto dall'ente, secondo il dettato appena richiamato, suscita nella sua radicalità alcune riserve critiche che non ci si può esimere dal delineare. In estrema sintesi, si deve, infatti, considerare che la confisca, intesa come *genus* sanzionatorio, fin dal 2009 è considerata dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo una sanzione penale come tale avvolta dal fascio delle garanzie stabilite negli articoli 6 e 7 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Queste disposizioni, nella univoca lettura offerta dalla Corte di Strasburgo, inibiscono l'applicazione di una sanzione penale in difetto di una sentenza di condanna.

La giurisprudenza della Suprema Corte ha tentato di dissolvere queste ansie di un *vulnus* garantistico mediante alcune riflessioni inerenti la funzione della confisca prevista nell'art. 6, comma 5, d.lgs. n. 231/2001, contenute nella sentenza a Sezioni unite n. 10561 del 5 marzo 2014. Segnatamente, si è

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058012	

affermato che “Si tratta, come è evidente, di una previsione di carattere generale che impone la confisca, diretta o per equivalente, del profitto derivante da reato, secondo una prospettiva non di tipo sanzionatorio, essendo fuori discussione la “irresponsabilità” dell’ente, ma di ripristino dell’ordine economico perturbato dal reato, che comunque ha determinato una illegittima locupletazione per l’ente, ad “obiettivo” vantaggio del quale il reato è stato commesso dal suo rappresentante. La Corte continua precisando che “... in questo specifico caso, dovendosi – di norma – escludere un necessario profilo di intrinseca pericolosità della *res* oggetto di espropriazione, la confisca assume più semplicemente la fisionomia di uno strumento volto a ristabilire l’equilibrio economico alterato dal reato-presupposto, i cui effetti, appunto economici, sono comunque andati a vantaggio dell’ente collettivo, che finirebbe, in caso contrario, per conseguire (sia pure incolpevolmente) un profitto geneticamente illecito”: L’attitudine ripristinatoria conferita alla confisca prevista nell’art. 6, comma 5, sconta, tuttavia, dei limiti connessi all’ontologia del profitto. In senso più esplicito, nei casi in cui il profitto sia suscettibile di precisa determinazione economica, la privazione della somma a titolo di provento incolpevolmente locupletato potrà “...ristabilire l’equilibrio economico alterato dal reato-presupposto ...”. Laddove, di converso, il vantaggio per l’ente non sia traducibile in una somma di denaro la confisca troverà un insuperabile limite applicativo.

La lettura interpretativa intesa a considerare il vantaggio elemento significativo di un’endiadi è stata però respinta altri studiosi e dalla giurisprudenza che, condividendo l’impostazione della Relazione governativa, hanno attribuito un diverso spettro semantico alle due figure. I più persuasivi rilievi a sostegno di questa tesi sono di ordine esegetico e sistematico.

Sotto il primo aspetto l’impiego della particella disgiuntiva “o” sembra attestare che il legislatore abbia inteso impiegare diversi significanti per esprimere diversi significati.

Dal punto di vista sistematico, l’art. 12 del d.lgs. n. 231/2001, che disciplina un caso di attenuazione della pena pecuniaria, rapporta il beneficio sanzionatorio alla circostanza che l’autore abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo dalla commissione del fatto. Questa disposizione appare effettivamente coerente con l’asserto che i due termini di imputazione oggettiva siano dotati di una differente e autonoma rilevanza normativa.

Nel tentativo di profilare la linea di demarcazione fra le figure *de quibus*, in prima approssimazione la dottrina penalistica, recependo la laconica indicazione contenuta nella relazione di accompagnamento, ha affermato che, l’interesse, da valutare *ex ante*, connota in senso marcatamente soggettivo la condotta illecita del reo, mentre “il vantaggio che può essere tratto dall’ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*”.

In realtà, l’attendibilità di valutazioni condotte *ex ante* o *ex post* è stata notevolmente ridimensionata nella letteratura penalistica. Intesa nella sua accezione più stretta, che sembra essere quella prediletta dalla relazione ministeriale, la distinzione fra indagini *ex ante* ed *ex post*, riposa su un modello di pensiero

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058013	

neopositivistico, ormai dissolto, che postulava l'esistenza di un osservatore onnisciente in grado di disporre di uno specchio fedele della realtà.

Per converso, costituisce un'acquisizione del pensiero contemporaneo l'affermazione a tenore della quale ciascuna valutazione (*ex ante* o *ex post*), oltre a essere necessariamente selettiva di alcuni aspetti della realtà, presenta un carattere ineludibilmente congetturale.

Questo rilievo sembra trovare un preciso riscontro nel sistema positivo in quelle situazioni in cui si rilevi che l'ente ha tratto un vantaggio da un reato presupposto commesso da una persona fisica avente un rapporto qualificato con il primo.

L'art. 5, comma 2, utilizzando il vocabolario del legislatore, disciplina infatti un'ipotesi di "rottura dello schema di immedesimazione organica", qualora gli autori del fatto-reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In siffatti ipotesi, la valutazione circa la responsabilità dell'ente non può essere fedele alla rigida divisione fra giudizio *ex ante* e giudizio *ex post*. Il riscontrato vantaggio della persona giuridica, infatti, non può determinare *eo ipso* l'addebito dell'illecito all'ente, dovendo la qualificazione giuridica della situazione storica contemplare ineludibilmente profili attinenti alla sfera psicologica della persona fisica, congetturabili riportandosi idealmente al momento del fatto, secondo lo schema (di giudizio *ex ante*) della prognosi postuma.

Secondo una recente opinione dottrina, la commissione di un reato presupposto da parte di una persona fisica riconducibile a un ente sarà "interessata" sia nel caso in cui costituisca attuazione di una politica imprenditoriale spregiudicata che si irradia dal *top management*, sia nel caso in cui costituisca un'autonoma iniziativa dell'apicale preordinata comunque a raggiungere gli interessi dell'ente. Da un punto di vista di "partecipazione psicologica" dell'ente all'illecito dipendente da reato, il primo caso pare costituire espressione di un assetto organizzativo intenzionalmente diretto a determinare la commissione di reati da parte di apicali e sottoposti, mentre nel secondo caso il reato potrebbe non essere stato inibito per una colpa di organizzazione dell'ente. Nel secondo scenario prospettato, residua comunque la possibilità per l'ente di andare esente da responsabilità qualora provi che i presidi organizzativi adottati ed efficacemente attuati per impedire il reato verificatosi sono stati elusi fraudolentemente dalla persona fisica.

L'utilità, che può realizzarsi o meno, in cui si sostanzia l'interesse dell'ente perseguito dal reo può essere di ordine economico o di altra natura. L'utilità può consistere nel preservare il patrimonio sociale da un depauperamento dovuto al pagamento di sanzioni pecuniarie, eluse tramite la corruzione di soggetti pubblici preposti all'accertamento di illeciti fiscali ovvero, mediante le medesime modalità corruttive, nell'ottenere l'aggiudicazione di un appalto pubblico. L'utilità può altresì derivare dalla prosecuzione dell'attività d'impresa inottemperando alla sanzione o misura cautelare a contenuto interdittivo applicata dall'Autorità Giudiziaria. La componente economica nell'interesse perseguito dall'ente può non essere

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058014	

prevalente. Si pensi ai casi di un accesso abusivo a un sistema informatico (art. 615 ter c.p.) funzionale ad un'operazione di spionaggio industriale.

Per quanto riguarda la nozione di vantaggio, si suole individuarlo nel beneficio che effettivamente è derivato all'ente dalla commissione di un reato. Tradizionalmente si intende il vantaggio in un'accezione ampia che prescinde da risvolti immediatamente patrimoniali. Può ad esempio trattarsi di utilità strategiche, di un miglior posizionamento sul mercato o dell'acquisizione di una posizione di superiorità concorrenziale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato. Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea a evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa. La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il **delitto presupposto** di configura nella forma di **tentativo** (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I soggetti destinatari della normativa

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda **tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni, anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio**. Un'ulteriore tappa del processo espansivo del sistema punitivo degli enti condotto dalla giurisprudenza sembra da individuarsi nell'applicazione del d.lgs. n. 231/2001 agli studi professionali.

La normativa non è, invece, applicabile a: **Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale** (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia, ai quali tuttavia potrebbe trovare applicazione la disciplina in oggetto come si vedrà più avanti.

1.3 I fondi interprofessionali

Nonostante i Fondi Interprofessionali non siano riconducibili all'ordinario concetto di <impresa>, in quanto non costituiscono un'organizzazione con finalità di tipo economico, volta alla produzione di un reddito e

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058015	

alla distribuzione di utili, ma, al contrario, svolge una funzione di natura pubblicistica – essi devono essere, a tutti gli effetti, considerati **destinatari delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001**. Il Fondo non è, infatti, ricompreso tra le categorie espressamente sottratte all’ambito di applicazione soggettiva del Decreto 231/2001: non è un ente pubblico, né svolge funzioni di rilievo costituzionale. Tantomeno basta a configurare ipotesi di esonero il mero svolgimento di funzioni pubblicistiche, volte cioè a soddisfare interessi di carattere generale. Come chiarito dalla dottrina e dalla giurisprudenza, infatti, “la natura pubblicistica di un ente è condizione necessaria, ma non sufficiente, all’esonero dalla disciplina in discorso, dovendo altresì concorrere la condizione che l’ente medesimo non svolga attività economica”. L’art. 1, comma 3 del Decreto si riferisce, infatti, a funzioni di rilievo costituzionale, intendendo con ciò i sindacati e i partiti politici: l’intento del legislatore era, infatti, quello di **delimitare il più possibile lo spazio di non applicabilità del Decreto** *“una zona franca giustificabile soltanto alla luce delle delicate conseguenze che produrrebbe l’impatto, su questi soggetti, delle sanzioni interdittive previste dal nuovo impianto legislativo”* (cfr. Relazione al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231).

1.4 Fattispecie di reato individuate dal decreto e dalle successive modificazioni

Il Fondo può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – **c.d. reati presupposto** – espressamente e tassativamente indicati dal Decreto e successive modificazioni o, comunque, da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartenevano alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 24) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137];
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058016	

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e Trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies) [introdotto dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137], tra cui Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) e Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in tema di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies) [articolo aggiunto dal D. L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D. Lgs. n.75 del 14 luglio 2020];
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- furto di beni culturali, appropriazione indebita di beni culturali, ricettazione di beni culturali, falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali, violazioni in materia di alienazione di beni culturali, importazione illecita di beni culturali, uscita o esportazione illecite di beni culturali, distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058017	

culturali o paesaggistici, contraffazione di opere d'arte (art. 25-septiesdecies) [introdotti dalla Legge 9 marzo 2022 n.22];

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) [introdotti dalla Legge 9 marzo 2022 n.22];
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146)¹.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per il Fondo sono oggetto di approfondimento ai paragrafi che seguono della presente Parte Generale.

1.5 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi". Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato al Fondo da un rapporto qualificato. In proposito, si distingue tra:

- **soggetti in "posizione apicale"**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono, inoltre, assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- **soggetti "subordinati"**, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti, i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

¹ L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058018	

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Suprema Corte (Cass. Pen., 20.12.05, n. 3615), i concetti di *interesse* e *vantaggio* non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20.12.04), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere **congiuntamente** affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058019	

della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del "modello".

Il legislatore, in prospettiva preventiva e premiale, ha disciplinato negli articoli 6 e 7 i così detti modelli di organizzazione, gestione e controllo che costituiscono soluzioni organizzative idonee a elidere o attenuare la responsabilità dell'ente nel caso in cui si verifichi un reato presupposto.

Ai diversi soggetti presi in considerazione dalle lettere a) e b) dell'articolo 5 fanno da riscontro differenti criteri d'imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.

Per quanto riguarda l'ipotesi di delitto-presupposto commesso dal c.d. apicale, l'articolo 6 preclude la responsabilità dell'ente, qualora questo dimostri, con 'onere probatorio' a suo carico², che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Il comma 2 delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e gestione, prescrivendo che, al fine di ridurre il rischio reato, questi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

² È di questo avviso Cass. pen., Sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615, cit.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058020	

L'articolo 2 della legge n. 179/2017, più di recente, è intervenuta sul predetto articolo 6 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater che, rispettivamente, prevedono inoltre che:

2-bis I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il 3 comma attribuisce ai soggetti collettivi la facoltà di adottare i modelli sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il comma 4 concede agli enti di piccole dimensioni di affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento all'organo dirigente, che viene schizofrenicamente ad assumere il ruolo di controllore e controllato.

La legge di stabilità 2012 (l. 12 novembre 2011, n. 183) è intervenuta sull'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 inserendo il comma 4 bis. Significativamente la rubrica della disposizione che al comma 12 ha novellato

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058021	

la disciplina della responsabilità degli enti reca la dicitura “Riduzione degli oneri amministrativi per i cittadini e le imprese”. Coerentemente al predetto intitolato legale si statuisce che “Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b)”.

Con particolare riferimento alla prevenzione dei reati presupposto derivanti dalla inosservanza delle norme antinfortunistiche, di cui all'art. 25-septies del d.lgs. n. 231/2001, inoltre l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività e deve, in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Esso, infine, deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In relazione agli apici dell'ente, la mancata adozione dei modelli o la loro inidoneità a prevenire il reato intende esprimere una sorta di ‘colpa di impresa’. La definizione pare benevola poiché, a ben vedere, pur escludendo i casi di impresa dedita esclusivamente ad attività illecite, ove i reati commessi dagli apicali

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058022	

costituiscono precisa attuazione delle strategie aziendali, che antepongono il fine di profitto al rispetto della legalità, non si intravedono ostacoli ad impiegare la locuzione 'dolo di impresa'.

Nelle ipotesi in cui il delitto presupposto è stato commesso dai c.d. subalterni sussisterà invece una 'colpa di organizzazione' dell'ente quando il reato è stato agevolato dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei soggetti che ricoprono posizioni di vertice. Si tratta di una sorta di agevolazione colposa che esprime un *deficit* organizzativo dell'ente (art. 7, comma 1).

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 7, è esclusa, in ogni caso, l'inosservanza degli 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.

Nei successivi commi si ritrovano ulteriori indicazioni generali circa i requisiti che devono connotare il modello (comma 3) e la sua efficace attuazione (comma 4).

Sciogliendo le riserve assunte in punto natura giuridica e contenuti dei modelli organizzativi, è opportuno osservare, in via preliminare, che la figura giuridica dei modelli di organizzazione e gestione, come esplicitato nella Relazione (paragrafo 3.3), è stata mutuata dall'ordinamento statunitense, ove i contenuti minimi dei protocolli preventivi (*compliance programs*) sono stati prescritti per la prima volta nelle *Federal Sentencing Guidelines*.

Come spesso avviene quando si importano modelli giuridici elaborati in contesti ordinamentali e socioeconomici differenti da quelli del Paese di origine, ove assumono soltanto una valenza attenuante, possono emergere nel sistema del Paese imitatore problemi applicativi di non piccolo momento. Notoriamente, infatti, i connotati del sistema produttivo italiano sono quelli della microimpresa che costituisce una realtà aziendale avulsa dalla legge e dallo spirito del d.lgs. n. 231/2001.

Per quanto concerne la natura giuridica dei modelli di organizzazione e gestione, dalla lettura della relazione ministeriale di accompagnamento al d.lgs. n. 231/2001 si inferisce che essi costituiscono delle figure di esclusione della punibilità dell'ente, vale a dire delle esimenti. In altri termini, rappresentano un limite negativo alla rilevanza giuridica nei confronti dell'ente del fatto di reato commesso dalla persona fisica.

A ben vedere, però, la collocazione dei modelli organizzativi nel contesto dell'imputazione soggettiva dell'illecito dipendente da reato all'ente, impronta in modo indelebile tale istituto. In altri termini, la *ratio* sottesa agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001 riposa sulla necessità responsabilizzare, da un punto di vista soggettivo, l'ente per la mancata adozione di cautele organizzative doverose per la prevenzione dei reati presupposti. Secondo i compilatori, infatti, la mancata previsione dei *compliance programs* avrebbe diffuso nei destinatari del d.lgs. n. 231/2001 la percezione di non poter in alcun modo evitare le conseguenze sanzionatorie derivanti da un reato commesso nel loro interesse o vantaggio da una persona qualificata. In questa prospettiva, osserva il legislatore, le sanzioni comminate dal decreto sarebbero state considerate

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058023	

alla stregua di un costo necessario da iscrivere, ove sostenibile, a bilancio, non riuscendo a innescare un meccanismo di organizzazione aziendale virtuosa.

Nella loro componente prescrittiva i modelli costituiscono una raccolta di regole cautelari, frutto di autonormazione da parte dell'ente, il cui rispetto da parte di apicali e sottoposti consente di prevenire la commissione dei reati indicati nel d.lgs. n. 231/2001. Il legislatore fornisce alcune indicazioni circa i documenti destinati ad accogliere le predette regole organizzativo-cautelari. Precisamente, nel comma 2 dell'art. 6, enumerando le esigenze cui devono rispondere i modelli organizzativi, è inserita la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (lett. b); di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati (lett. c); di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza, legalmente deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (lett. d); e, infine di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le trasgressioni alle regole dettate dal modello (lett. e).

I connotati di adeguatezza di questi documenti sono stati asseverati da una importante ordinanza del Tribunale di Milano (Trib. Milano, uff. Gip., 20 settembre 2004), ove si chiarisce che il "... il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti ...". Accanto al protocollo viene evocato dalla giurisprudenza un nuovo segno linguistico: la procedura. Occorre dunque interrogarsi circa l'identità o l'alterità nozionale fra i due sostantivi. Nel d.lgs. n. 231/2001 non si ritrova il termine procedura, ma ciò non appare dirimente giacché è noto che anche la giurisprudenza concorre, sostanzialmente, alla produzione del diritto nel nostro ordinamento. Nel processo di attribuzione di significato alla formula legale in questione può dunque essere utile considerare quanto statuito dal giudice meneghino. Nel valutare negativamente l'idoneità preventiva del Modello prodotto dall'ente, il magistrato annota che è necessario accertare le caratteristiche di adeguatezza dei protocolli che non possono considerarsi idonei a prevenire reati quando "... si limitano a enunciati privi di un qualsiasi contenuto concreto ed operativo". Precisamente si è censurata, sotto il profilo della estrema genericità e astrattezza della previsione, la semplicistica redazione di protocolli che si limitavano a una declamazione di principio consistente nello stabilire meccanismi di archiviazione delle scritture contabili preordinati a consentire una ricostruzione rapida e precisa della vita contabile societaria. Secondo il giudicante la mancata individuazione di concrete modalità, meccanismi e di tempi di archiviazione delle scritture, inibisce l'effettivo esercizio di poteri di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, inficiando irrimediabilmente l'idoneità preventiva del modello.

Appare dunque evidente che la mera elaborazione di protocolli non basta per poter conferire al modello di organizzazione e gestione la patente di strumento organizzativo astrattamente idoneo a prevenire i reati presupposto.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058024	

In questa prospettiva, entro il quadro di un'utile analisi condotta secondo un accostamento semantico alla problematica concernente la definizione delle nozioni di protocollo e procedura, si scorge una relazione di genere e specie che connota i due documenti, i quali paiono svolgere nell'economia del modello funzioni complementari nella costruzione di un sistema organizzativo idoneo a prevenire i reati presupposto.

In particolare, condividendo nella sostanza quanto ipotizzato dall'analisi sovra richiamata, il protocollo sembra compendiare i criteri di matrice generale che informano le modalità esecutive di un processo aziendale, utili a standardizzare i segmenti di attività in cui si articola il processo aziendale esposto al rischio reato presupposto.

Le procedure, invece, sono più dettagliate e riguardano le modalità in cui i predetti criteri si traducono nel contesto operativo, allo scopo di rendere standardizzati i singoli comportamenti che nella loro concatenazione rendono dinamico e controllabile un processo aziendale esposto al rischio reato.

Questa ricostruzione di significato è attestata altresì da una convincente lettura sistematica del dato legale che considera le procedure di cui al d.lgs. 231/2001 concettualmente contigue alla nozione impiegata nella normativa concernente i sistemi di gestione della Qualità disciplinati dalle disposizioni EN ISO 9000/1:2000. Si può quindi affermare che le procedure consistono nelle prescrizioni contenute in un documento dell'ente preordinato a disciplinare le modalità di esecuzione dei processi aziendali attraverso i quali si svolge l'impresa.

Le lettere b), c) d) ed e) dell'art. 6, comma 2, confermano che i protocolli e le procedure costituiscono la chiave di volta del modello di organizzazione e gestione. Infatti, i protocolli e le procedure, oltre a consentire di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in modo da prevenire i reati presupposto che potrebbero essere commessi nel perseguimento degli scopi societari (lett. a), possono rappresentare un presidio organizzativo di legalità nella gestione delle risorse finanziarie (lett. b). Tradizionalmente, infatti, proprio i processi aziendali attraversati da flussi di denaro sono i più esposti al rischio di commissione di illeciti penali.

Il legislatore nella consapevolezza che l'assolvimento dell'onere di autonormazione dell'ente non può *eo ipso* dar luogo all'operatività di un sistema organizzativo virtuoso, postula alle lettere d) ed e) dell'art. 6 comma 2, due connotati coessenziali all'effettiva idoneità preventiva dell'ente. Trattasi di un complesso di obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, di cui si dirà nell'immediato prosieguo, e di un sistema disciplinare diretto a reprimere le violazioni alle misure organizzative indicate nel modello. Questi ultimi due requisiti, che sono intimamente connessi, assumono un peso capitale nella valutazione di astratta idoneità preventiva del Modello. Invero, la previsione di un complesso di obblighi di segnalazione in capo agli attori dei processi aziendali a rischio reato, aventi anche a oggetto violazioni delle procedure operative o comportamenti contrari ai principi sanciti nei protocolli e nel codice etico, cui

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058025	

seguano sanzioni proporzionate ma dissuasive scongiura il rischio di costituzione di sistemi occulti d'esercizio dell'impresa che presentano una pronunciata propensionalità al rischio reato.

Riguardo l'Organismo di Vigilanza di cui all'articolo 6, comma 1, lett. b), cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, considerando i limiti intrinseci alla trattazione che si viene conducendo ci si limiterà a cennare ai profili salienti di tale figura giuridica che costituisce la potenziale pietra angolare di un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati presupposto cui è esposto l'ente.

La lettura del dettato normativo erudisce l'interprete circa i compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere. Precisamente essi consistono nel vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché nel curare l'aggiornamento del medesimo. Trattasi metaforicamente di un diaframma che si pone fra i processi aziendali esposti al rischio reato e i vertici aziendali attraverso il quale si saggia l'effettiva operatività, il rispetto e l'attualità delle soluzioni organizzative preventive adottate dall'organo dirigente. Resta inteso che l'esercizio di queste prerogative postula alcune condizioni di operatività quali l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo dal vertice aziendale, la professionalità e l'onorabilità dei componenti e la continuità di azione del medesimo.

L'autonomia e l'indipendenza dell'organismo, ad esempio, si riverberano sia sulla natura delle attività che deve svolgere sia sulle figure eleggibili nel medesimo. In estrema sintesi si deve chiarire che l'organismo di vigilanza vanta esclusivamente poteri di sorveglianza e di controllo, oltre che di aggiornamento, essendogli precluso il potere gestorio e disciplinare. Per esercitare i propri poteri istituzionali l'organismo dovrà quindi essere posto nella condizione di agire a prescindere da autorizzazioni del *top management*, dovendo contemporaneamente essere accreditato nella realtà aziendale dall'organo dirigente quale soggetto in grado di poter effettuare controlli pervasivi, anche a sorpresa, su ciascun processo sensibile al rischio reato. Resta inteso che l'ineludibile termine medio che consentirà di emendare eventuali disfunzioni del modello o reprimere violazioni del medesimo potrà essere soltanto l'organo dirigente che agirà su segnalazione dell'organismo di controllo, il quale, sotto questo aspetto, ha un compito propositivo. L'efficacia delle attività di sorveglianza e aggiornamento del modello sono altresì profondamente influenzate dalle competenze dei componenti l'organismo e dall'assenza di conflitti d'interessi (attuali o potenziali) con i processi sottoposti a controllo.

Il legislatore, tramite la precisazione che l'organismo di vigilanza deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 231/2001) si è limitato a fornire soltanto indirettamente e in via di principio alcune indicazioni in ordine alla composizione di detto organismo. Questa opzione normativa, nel suo primo apparire, potrebbe essere considerata affetta da una censurabile genericità. Per converso, si può ritenere che essa si ponga in piena sintonia con la necessità di costruzione 'sartoriale' del modello organizzativo, secondo le caratteristiche dimensionali, produttive e organizzative dell'ente, cui, ovviamente, non può sottrarsi l'Organismo di Vigilanza.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058026	

In ordine alla composizione dell'organismo di vigilanza, la formula legale ha conseguentemente generato un florilegio di soluzioni interpretative di matrice dottrinale, giudiziale e della prassi che, in estrema sintesi, candidano al ruolo di organismo di vigilanza il collegio sindacale ovvero un organismo *ad hoc* oppure un comitato di controllo interno al consiglio di sorveglianza o, infine, l'*internal auditing*. In questo ampio panorama interpretativo si staglia altresì la presa di posizione del legislatore che mediante la già evocata legge 12 novembre 2011, n. 183 (cd. legge di stabilità 2012) ha legalmente asseverato la facoltà per le società di capitali di assegnare le funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza e al comitato per il controllo della gestione. La *ratio* della novella legislativa emerge dall'intitolato legale del art. 14 significativamente rubricato "Riduzione degli oneri amministrativi per imprese e i cittadini". In altre parole, si è offerta agli enti la facoltà di risparmiare, sia economicamente sia da un punto di vista organizzativo, ricercando al proprio interno l'organo cui affidare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Considerando il tema oggetto del presente contributo non è il caso di soffermarsi troppo sulle implicazioni per le imprese di questa scelta normativa. Nondimeno, si deve annotare che la disposizione di recente introduzione non muta sostanzialmente il quadro interpretativo affrescato dalla dottrina e dalla giurisprudenza in materia di requisiti di adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza. Pertanto, l'ente, ancorché si risolva nell'individuare l'Organismo di Vigilanza in uno dei predetti consessi, dovrà preoccuparsi di garantire che i medesimi siano in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità e possiedano i mezzi e le competenze per poter spiegare con professionalità e secondo un criterio di continuità d'azione i propri compiti.

Sul piano operativo delle imprese con un'articolazione organizzativa più complessa, nell'ottica di compendiare l'indipendenza dell'organismo di vigilanza e la necessaria conoscenza del contesto aziendale di riferimento, è prevalsa una soluzione mista, anche nelle professionalità, nella composizione dell'organismo di vigilanza.

Si deve altresì considerare che i modelli organizzativi possono assumere una diversa rilevanza giuridica oltre a quella connessa alla loro adozione *ante delictum*. Infatti, in ottica special-preventiva, se adottati *post delictum*, ricorrendo le condizioni di cui agli artt. 12 e 17, d.lgs. n. 231/2001, determinano un'attenuazione della sanzione pecuniaria e inibiscono l'applicazione della sanzione interdittiva.

Una delle questioni problematiche emerse immediatamente dopo l'approvazione del d.lgs. n. 231/2001, riproposta pleonasticamente a seguito del c.d. modello della sicurezza previsto nell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008, concerneva la natura obbligatoria o facoltativa dell'adozione del modello di organizzazione e gestione.

La schiera di coloro che ritiene obbligatoria l'adozione del modello organizzativo, ancorché annoveri autorevoli studiosi, è minoritaria. Questa corrente di pensiero, più in particolare, si riparte fra chi sostiene che sia obbligatoria soltanto l'adozione e l'attuazione dei modelli diretti a prevenire i reati

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058027	

commessi dai sottoposti e chi, invece, afferma l'obbligatorietà dei modelli sia per gli apici sia per i subalterni.

Sotto un aspetto di teoria generale del diritto la forza persuasiva della teoria propensa a considerare obbligatoria la presenza del modello si affievolisce innanzi alla considerazione che un obbligo non può considerarsi giuridicamente cogente a meno che non sia presidiato da una sanzione, di cui non vi è traccia nel decreto n. 231 né altrove.

Restando nel formante dottrinale, l'opinione prevalente ritiene meramente facoltativa l'adozione del modello. Muovendo dal rilievo che la produzione del diritto costituisce la risultante della competizione fra i formanti che compongono l'ordinamento giuridico italiano, non può considerarsi esaustiva l'analisi della questione afferente alla situazione soggettiva dell'ente circa l'adozione del modello organizzativo limitata soltanto alla giurisprudenza sapienziale.

Da parte delle fonti sub primarie, infatti, siano esse normative o regolamentari, si ricavano indicazioni orientate a convertire la facoltà di adozione del modello di organizzativo a vero e proprio onere, che viene spesso frainteso quale vero e proprio obbligo di adozione del modello organizzativo.

Con specifico riferimento al così detto modello integrato ci si chiede se la disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. possa fondare un analogo dovere di *assessment* in capo al datore di lavoro. Giova ricordare che le modalità di adempimento del dovere di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro cui è tenuto l'imprenditore sono modulate sulle particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica. Il profilo delle particolarità del lavoro, benché riferito alle particolari caratteristiche della lavorazione eseguita dal prestatore di lavoro, sembra presentare una rassomiglianza normativa con la formula legale dettata dall'art. 30, comma 3, d.lgs. 81 del 2008 che prescrive la calibratura del modello organizzativo oltre che sulla natura e le dimensioni dell'organizzazione anche sul tipo di attività svolta. Le due previsioni, dunque, sembrano collocate entro prospettive complementari, atteso che una efficace organizzazione diretta all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza si riverbera positivamente sulla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro.

Non sembra dunque peregrino concludere che il dovere di tutela nei confronti dei prestatori di lavoro, di cui è titolare l'imprenditore, debba tradursi oltre che nell'osservanza delle prescrizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza altresì nella doverosa valutazione dei rischi infortunistici cui sono esposti i lavoratori nell'ottica di adottare soluzioni organizzative dotate di idoneità preventiva.

Per quanto concerne l'idoneità del modello a esimere da responsabilità l'ente si conviene nell'affermare che essa debba essere valutata *ex ante*, alla stregua di un giudizio di prognosi postuma che tenga in debita linea di conto la realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito al fine di saggiare la congruenza del modello elaborato rispetto alle prescrizioni normative. Ovviamente, il verificarsi del fatto di reato non conduce necessariamente a un giudizio negativo sull'idoneità del modello, altrimenti si

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058028	

contrabbanderebbe una valutazione *ex post* sotto le spoglie di un giudizio prognostico, imputando l'illecito a titolo di responsabilità oggettiva.

Inoltre, si è condivisibilmente osservato che la presunzione d'inefficienza del modello dedotta dal mero accadimento offensivo disincentiverebbe l'adozione dei modelli da parte degli enti.

In sintesi, il Decreto disciplina letteralmente solo alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne caratteristiche specifiche.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se sia:

- **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, occorre che sia:

- **individuata ogni attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **previsto ogni specifico protocollo** diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- **individuata la modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- previsto l'**obbligo di informazione** nei confronti dell'OdV;
- prevista ogni **misura idonea a garantire lo svolgimento dell'attività**, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce, inoltre, che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, per quanto *infra* parte generale compiutamente argomentato. Diversamente, le restanti caratteristiche cui lo stesso deve rispondere si deducono esclusivamente dalle interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058029	

1.7 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Un cenno merita poi l'applicabilità del d.lgs. n. 231/2001 anche agli enti aventi sede principale all'estero che commettano il reato in Italia. Nel d.lgs. n. 231/2001 non è presente una disposizione analoga a quella stabilita dall'art. 3 c.p.. Questo rilievo, sul piano sistematico, rappresenta un argomento favorevole all'applicazione della predetta disposizione anche alle persone giuridiche straniere. In particolare, calando la questione interpretativa nei contesti fattuali più ricorrenti, qualora il *locus commissi delicti* del fatto realizzato dalla persona fisica nell'interesse della persona giuridica straniera sia da individuare nel nostro Paese, soccorrerà proprio la regola di validità stabilita nell'art. 3 c.p. per affermare l'applicazione della legge penale italiana rispetto al reato commesso dalla persona fisica, da cui eventualmente discende la responsabilità dell'ente straniero ex d.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, l'art. 1 non distingue le persone morali secondo che sia nazionali o straniere. D'altro canto, non ci si può dimenticare che nella sistematica del d.lgs. n. 231/2001 il presupposto coesistente al coinvolgimento responsabilitario dell'ente è la commissione di un fatto di reato da parte della persona umana che agisce nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica. Inoltre, ponendo mente alle ragioni di politica criminale che hanno determinato il legislatore a superare le resistenze di un numero non indifferente di studiosi nel riconoscere agli enti una sorta di capacità penale, negare la responsabilità delle persone giuridiche straniere nel cui interesse siano commessi reati in Italia, significherebbe sterilire la *ratio* stessa dell'intervento normativo.

Un conforto normativo, ancorché indiretto, nel senso sopra ipotizzato proviene dal d.lgs. 9 luglio 2004, n. 197 che, nell'art. 97 bis, comma 5, estende le eccezioni al d.lgs. n. 231/2001 anche alle succursali italiane di banche comunitarie ed extracomunitarie.

1.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto.

Le sanzioni amministrative pecuniarie seguono un meccanismo bifasico per quote (art. 10), in cui la pena finale costituisce la risultante di una moltiplicazione fra un numero di quote scelto all'interno di limiti edittali predefiniti dal legislatore per ciascun reato, moltiplicato per il valore di ciascuna quota discrezionalmente stabilita dal giudice all'interno di un *range* legalmente definito. Si deve precisare che la responsabilità dell'ente per il pagamento della sanzione pecuniaria è limitata al suo patrimonio o al fondo

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058030	

comune. La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Le sanzioni interdittive, pur appartenendo alla categoria delle pene principali, sono applicabili soltanto nei casi in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ovvero il reato commesso dal sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative o, infine, in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13). Completano il quadro sanzionatorio la misura ablativa della confisca e quella infamante della pubblicazione della sentenza di condanna. Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) il Fondo ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ sospensione o revoca di autorizzazioni/licenze/concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ divieto di contrattare con P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia a seconda del reato e della qualifica del soggetto responsabile della commissione del reato³ e, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il

³ durata delle sanzioni interdittive: i) da 4 a 7 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale; ii) da 2 a 4 anni nei casi di condanna per uno dei delitti di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se il reato è stato commesso da un soggetto subordinato; iii) da 3 mesi a 2 anni: a) per un delitto di cui all'art. 25, commi 2 e 3, se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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; b) per gli altri reati (diversi dai reati richiamati dall'art. 25, commi 2 e 3) per i quali sono espressamente previste le sanzioni interdittive.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058031	

Decreto Legislativo 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Fondazione, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un **Commissario Giudiziale** (art. 15 Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni dell'Ente e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato.

3) confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle S.U. della Corte di Cassazione (Cass. Pen., S.U., 27.03.2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26.07.2007), non può considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

1) **pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

La condanna definitiva è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato. Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina, per quanto già anticipato, il regime della responsabilità dell'ente, in generale, in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di **trasformazione** resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058032	

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

	SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058033	

SEZIONE SECONDA

2.1 FONARCOM: Natura e scopo

FONARCOM è un Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua.

Il **Fondo paritetico per la formazione continua dei lavoratori dipendenti FONARCOM** è stato costituito a seguito dell'accordo interconfederale del 06.12.2005, previsto dall'art. 118 della Legge n. 388 del 2000 e ssmii, tra C.I.F.A. (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) e CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) (di seguito "*Parti Sociali*").

Le Parti Sociali, infatti, oltre a provvedere direttamente alla programmazione delle risorse del Fondo a vantaggio delle aziende aderenti e dei propri lavoratori, assumono il ruolo di promozione e sviluppo di FONARCOM, finalizzando il loro intervento all'incremento delle adesioni, alla promozione della cultura della formazione continua, alla condivisione dei piani formativi, alla verifica di coerenza degli stessi con gli indirizzi programmatici del Fondo, alla supervisione ed al monitoraggio della loro attuazione.

L'Ente non ha scopi di lucro ed opera a favore delle imprese, nonché dei dipendenti dei settori economici del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese, in una logica di relazioni sindacali ispirata alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti e/o firmati per adesione.

Ai sensi dell'art. 1, paragrafo 2 dello Statuto del Fondo e in conformità con quanto richiesto dalle disposizioni di legge in materia di costituzione di fondi paritetici interprofessionali (art. 118, comma 1 della Lg. n. 388/2000, c.d. Legge Finanziaria 2001), FONARCOM ha assunto la veste giuridico-formale di "**associazione dotata di personalità giuridica ai sensi del Capo II, Titolo II – Libro primo del c.c. e degli artt. 1 e 9 del reg. di cui al D.d.R. 10.02.00 n. 361**".

L'Ente ha come **finalità** quella di promuovere e finanziare, in tutte le imprese che aderiscono al Fondo stesso, piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le Parti sociali in coerenza con il proprio POA e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2.2 Finalità del Modello

FONARCOM ha ritenuto, così, opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento già in vigore al suo interno, dotandosi di un proprio Modello per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività dell'Ente con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058034	

Mediante il presente Modello, adottato dal C.d.A. di FONARCOM e identificato quale organo gestorio, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto, FONARCOM intende perseguire le seguenti finalità:

- ✓ individuare, attraverso l'indagine meglio esplicitata nel paragrafo che segue, le **aree di attività in cui possono essere i commessi reati** di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno del Fondo sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- ✓ evidenziare che tali **forme di comportamento** sono **fortemente condannate da FONARCOM**, anche ove lo stesso sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, in quanto esse sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui il Fondo intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- ✓ trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una **gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure interne**;
- ✓ consentire all'Ente, attraverso un adeguato **sistema di controllo e di flussi di informazione continui** (meglio esplicitato *infra* paragrafo seguente), di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- ✓ rendere consapevoli gli amministratori, i direttori e i dipendenti dell'Ente che i **comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta**, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di FONARCOM e sanzioni penali nei loro confronti.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello dovrà essere fondato sulla definizione di una soglia di "**accettabilità**" del rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001. Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione **tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente**.

Questa è, infatti, da ritenere la soluzione maggiormente in linea con la logica espressa dall'esimente di cui all'art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto, in base alla quale l'ente non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre al Fondo di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative degli associazionisti e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058035	

operano per il perseguimento degli obiettivi di FONARCOM. Esso si aggiunge ad un sistema di procedure, già in essere per le varie unità operative, volte ad assicurare il rispetto delle strategie dell'ente e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tutte queste vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

2.3 Metodologia di predisposizione ed elementi del modello

FONARCOM ha inteso realizzare il proprio Modello – adottato in data 14.12.15 – attraverso un processo condiviso che ha visto il coinvolgimento nelle attività di realizzazione di tutti i responsabili di struttura, fino al massimo vertice.

Successivamente, FONARCOM, a seguito delle modifiche intervenute nel proprio assetto organizzativo e dell'introduzione di nuovi reati-presupposto, ha ritenuto opportuno procedere al periodico aggiornamento del Modello.

Le diverse fasi progettuali che hanno portato alla stesura e adozione del Modello sono state realizzate in congruo arco temporale con disponibilità di risorse economiche adeguate e professionisti specializzati per il raggiungimento dell'obiettivo. Qui di seguito sono riepilogate le diverse fasi che sono state seguite dall'Ente per la realizzazione ed il successivo aggiornamento del proprio Modello.

2.3.1 Processo di Analisi dei Rischi:

Al fine di dotarsi di un efficiente ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, FONARCOM ha svolto una serie di attività dirette alla costruzione ed al periodico aggiornamento di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi al fine di essere conforme con le disposizioni del Decreto.

L'approccio metodologico utilizzato per individuare le aree a rischio e rilevare l'attuale sistema dei presidi e dei controlli, finalizzato alla prevenzione dei reati, si è articolato secondo i seguenti *step* operativi:

- Mappatura dei processi sensibili
- Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo
- Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo.

Mappatura dei processi sensibili

In tale fase, è stata effettuata un'analisi della realtà organizzativa del Fondo al fine di censire per ciascuna delle aree interessate alle potenziali casistiche di reato i soggetti interessati all'attività di controllo e

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819				C.F. 9740257058036

monitoraggio nonché le norme, procedure e regolamenti che normano il processo. Il lavoro di identificazione dei processi sensibili è iniziato con l'esame della documentazione disponibile (organigramma, struttura organizzativa, procedure, regolamenti, manuali operativi, ecc.) onde comprendere il contesto di riferimento in cui il Fondo opera ed è proseguito con la somministrazione di interviste dettagliate e personalizzate ai *Key Manager* di Fon.AR.Com.

Le interviste, condotte nel periodo ottobre-dicembre 2020, sono state indirizzate al conseguimento dei seguenti obiettivi: verificare che la mappatura preliminare dei processi lavorativi del fondo, redatta sulla base della mera lettura dei regolamenti aziendali, fosse coerente o meno con l'effettiva attività quotidiana svolta delle singole Aree in analisi, dando conto di eventuali contrazioni o espansioni delle sfere di competenza di ciascuna di esse; analizzare, conseguentemente, gli avvenimenti rischiosi verificatisi ed i livelli di esposizione potenziale a rischi-reato verificabili in futuro.

Gli esiti delle stesse sono riportati complessivamente in una relazione che contiene pertanto una analisi sintetica di quanto direttamente emerso dalle risposte dai *Key Manager* nel corso delle interviste, con la finalità di fornire al Fondo ed all'ODV, in piena trasparenza, un aggiornamento intermedio sul lavoro svolto. Ciò significa che le criticità segnalate ovvero i suggerimenti forniti dai rispondenti sono riportati detto documento in modo diretto e privo di alcuna interpolazione da parte degli scriventi.

La struttura dell'elaborato è suddivisa per Aree di attività, piuttosto che per singoli processi lavorativi, considerato che questi ultimi sono imputabili, nella maggior parte dei casi, a più di un'area di attività del Fondo. Dette Aree, infatti, pur essendo tra di loro ben distinte e del tutto indipendenti, insistono su più processi lavorativi contemporaneamente che, pertanto, si presentano come trasversali alle stesse.

Direttamente speculari alla relazione è poi il file excel, anch'esso allegato (cfr. All. D), contenente le risultanze del processo di *risk assessment* e conseguente *gap analysis*, dunque la mappatura dei processi lavorativi del Fondo, aggiornata a seguito delle interviste stesse (nel contesto delle diverse aree di attività) e delle relative aree di rischio, per le opportune valutazioni in termini di aggiornamento del modello organizzativo.

La relazione contiene pertanto, in primo luogo, un'analisi circoscritta alle attività sensibili riferibili ad ogni singola area presa in analisi, e alle principali criticità e ai suggerimenti emersi nel colloquio. Per una visione dettagliata ed analitica delle criticità di gestione specifiche legate ad ogni singola attività, si rimanda infatti alla mappatura dei processi contenuta all'interno del già menzionato documento excel.

Va aggiunto inoltre che, a ciascun responsabile è stato altresì somministrato, con riferimento ad ognuna delle attività sensibili di cui sopra, un questionario di autovalutazione attraverso cui poter valutare sia la probabilità di rischio-reato, sia il conseguente impatto (organizzativo, economico e reputazionale) da esso derivante nei confronti del Fondo, le cui risultanze sono state altresì riportate all'interno del file excel allegato, fungeranno da base per la valutazione dei relativi rischi reato.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058037	

I feed-back forniti dai rispondenti, sono di seguito riportati in sintesi. In allegato sono invece riportati i riscontri dettagliati registrati nel corso delle interviste individuali (cfr. All. D).

Ciascuno dei *Key Manager* ha poi risposto in maniera preparata a domande generali e introduttive riguardanti la natura stessa del MOG 231 e delle sue funzioni, dimostrando dunque di essere preparato e consapevole sulla materia.

Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Una volta individuate le attività sensibili e i relativi rischi, è stato possibile procedere alla loro classificazione sulla base della potenzialità di accadimento dei reati ad esse associati e l'adeguatezza dei presidi/controlli in essere. Con riferimento a ciascuna categoria di reato, per le attività sensibili potenzialmente interessate si è valutato:

Rischio potenziale: livello di rischio ("Alto", "Medio-alto", "Medio-basso" o "Trascurabile") associato all'attività in oggetto a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere.

Analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo

A valle delle attività sopra descritte, con il supporto di professionisti specializzati in materia, è stato effettuato un esame critico dell'assetto organizzativo. Infatti, oltre il livello di esposizione al rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001, dichiarato dai vari responsabili delle principali aree di attività, sono state analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutare l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti o, comunque, a ridurre il rischio ad un livello accettabile (c.d. **Rischio residuo:** livello di rischio associato all'attività in oggetto tenuto conto l'effetto del sistema di controllo interno posto in essere) e ad evidenziarne l'eventuale commissione.

In particolare, per ciascuna area sensibile/processo sono stati definiti i seguenti elementi:

- i rischi di commissione di reato;
- il sistema dei presidi e controlli esistenti;
- gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

Le strutture organizzative coinvolte nei processi sensibili sono state individuate sulla base dell'organigramma e delle procedure e regolamenti interni. [N.B. In merito a questi ultimi, a seguito del recente aggiornamento conclusosi in data 26.04.2021, è emersa la presenza di più o meno significative divaricazioni rispetto all'attuale assetto organizzativo vigente nel fondo e, di conseguenza, la opportunità di provvedere, successivamente ad un aggiornamento degli stessi.]

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058038	

Nella Parte Speciale del presente documento sono riportate, per ciascuna area sensibile, le principali fattispecie di reato e gli accorgimenti adottati dal Fondo per evitare la commissione degli stessi.

2.3.2 Formalizzazione e adozione del Modello e del Codice Etico

FONARCOM ha adottato il proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/03/2023, che recepisce e formalizza i principi e i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento del Fondo e dei destinatari del Codice Etico in generale e, che nella prassi, il Fondo aveva fatto propri già anteriormente all'adozione del Modello ex D.Lgs. 231/2001.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel C.E., formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza. Il Codice Etico del Fondo, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto. [N.B. In merito a quest'ultimo documento, a seguito del recente aggiornamento conclusosi in data 26.04.2021, è emersa la opportunità di provvedere, successivamente, ad un aggiornamento.]

2.3.3 Valorizzazione del Sistema del Controllo Interno

Il Sistema di controllo interno è costituito da un sistema di procedure, regolamenti, regole di governance e norme più strettamente operative che regolamentano i processi, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

- **il rispetto delle strategie definite dagli organi di governance;**
- **l'efficacia e l'efficienza dei processi;**
- **l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;**
- **la conformità delle operazioni con legge, piani, regolamenti e procedure interne.**

Il S.C.I. è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione della normativa, dell'Organizzazione, dei processi e delle procedure. L'adozione del Modello ha consentito all'Ente di avviare un processo di ulteriore affinamento e valorizzazione del proprio S.C.I.. Il sistema adottato si compone dei seguenti principali elementi:

- **una struttura organizzativa formalizzata** che definisce ruoli, responsabilità, poteri autorizzativi e dipendenze gerarchiche;
- **un insieme di procedure e regolamenti** che disciplinano lo svolgimento delle attività interne ed assicurano la tracciabilità e la documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, nel rispetto

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058039	

del principio di separazione delle funzioni e di garanzia che ogni transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;

- un **sistema di gestione delle risorse finanziarie e dei pagamenti**;
- un **sistema di formazione ed informazione**, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli organizzativi dei principi etici e delle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, delle procedure e dei regolamenti nonché dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un **sistema disciplinare** che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice Etico, delle procedure operative e del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.4 Struttura e Governance del Fondo

L'attività del Fondo si articola a livello nazionale, attraverso la sede centrale di **Roma** e a livello territoriale attraverso le sedi di **Roma, Milano, Palermo e Taranto**.

La **sede centrale** assicura il presidio complessivo delle attività, in una logica di trasparenza e di distribuzione equilibrata delle risorse, la programmazione generale, la definizione dei criteri di accesso ai finanziamenti, le strategie di promozione e di marketing, la finanza ed il controllo, l'assistenza tecnica alle aziende ed agli enti di formazione durante la fase di presentazione, attuazione e rendicontazione dei Piani Formativi.

Le **sedi territoriali** di FONARCOM assistono le aziende durante il percorso di attivazione dei propri conti formazione, sia in forma singola sia in forma aggregata e durante la presentazione dei propri piani formativi, conformemente al regolamento interno del fondo relativo al Conto Formazione. Inoltre, durante la fase di attuazione dei piani formativi presentanti sia a valere su avvisi sia a valere su conto formazione, curano il monitoraggio delle attività formative attraverso la raccolta delle informazioni su base informatica nonché mantengono il raccordo con la sede nazionale per la verifica del rispetto della programmazione del Fondo.

La struttura degli organi sociali di FONARCOM è quella prevista nel relativo Statuto, di seguito riportata:

- a) Assemblea;
- b) Consiglio di Amministrazione (C.d.A.);
- c) Presidente e Vice Presidente;
- d) Collegio dei Sindaci.

a) **Assemblea**

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 8 membri, di cui 4 nominati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e 4 nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti, firmatari

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819				C.F. 9740257058040

dell'accordo interconfederale. I membri dell'Assemblea durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte. Spetta all'Assemblea:

- nominare il Consiglio di Amministrazione;
- nominare il Collegio dei Sindaci, ad esclusione del Presidente la cui nomina e' riservata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi definiti dello Statuto;
- deliberare in ordine agli eventuali compensi per i membri del C.d.A.;
- stabilire il compenso per i componenti del Collegio dei Sindaci per l'intero periodo di durata del mandato;
- approvare le modifiche allo Statuto e al Regolamento su proposta unanime dei soci fondatori;
- delegare al Consiglio o ai singoli Consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea si riunisce di norma due volte l'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due terzi dei membri dell'Assemblea ovvero dal Presidente o Vice Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

b) Consiglio di Amministrazione

Il C.d.A. è composto da 6 membri, dei quali 3 designati dalle associazioni dei datori di lavoro e 3 designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti. I componenti del C.d.A. sono nominati dall'Assemblea, durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte. Al C.d.A. spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento degli scopi di FONARCOM ed in particolare:

- dare attuazione agli indirizzi dell'Assemblea;
- vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi di FONARCOM;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse da FONARCOM;
- deliberare il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi;
- approvare i costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo;
- redigere i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819				C.F. 9740257058041

- regolare il rapporto di lavoro con il personale di FONARCOM in ogni sua fase ed aspetto, e di regolarne il trattamento economico, nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
- deliberare in ordine all'assunzione e al licenziamento del personale necessario per il funzionamento del Fondo;
- predisporre le modifiche allo Statuto e al Regolamento da sottoporre all'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare le procedure di valutazione, tempi ed erogazione del finanziamento, modalità di rendiconto e procedure di monitoraggio, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- compiere ogni ulteriore atto delegato dall'Assemblea;
- nominare e revocare il Direttore di FONARCOM

c) Presidente e Vice Presidente

Il C.d.A. sceglie fra i suoi componenti il Presidente ed il Vice Presidente che durano in carica un quadriennio. Il Presidente è scelto tra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro mentre il Vice Presidente tra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti. Al Presidente è affiancato, in funzione di supporto e consulenza, il Gabinetto di Presidenza.

Spetta al Presidente:

- la legale rappresentanza del Fondo;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- presiedere le riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- svolgere gli altri compiti ad esso demandati dallo Statuto ovvero ad esso affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione.

Spetta sempre al Presidente, di concerto con il Vice Presidente:

- sovrintendere all'applicazione dello Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni degli Organi Statutari.

Il **Vice Presidente** affianca il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.

d) Collegio dei Sindaci

È composto da 3 membri effettivi di cui uno è designato dalle associazioni dei datori di lavoro, uno dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti ed uno, con funzione di Presidente, è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I componenti del Collegio dei Sindaci devono essere iscritti

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058042	

all'Albo dei Revisori contabili. I Sindaci durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte. I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2400 e 2407 del Codice Civile e devono riferire all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni. Il Collegio dei Sindaci esamina inoltre i bilanci consuntivi di FONARCOM per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Inoltre, il Fondo ha istituzionalizzato le seguenti funzioni e comitati:

- a) Comitato Valutazione Ammissibilità;
- b) Nucleo di Valutazione;
- c) Comitato Tecnico Scientifico;
- d) Internal Auditing;
- e) Relazioni enti locali/politiche attive

a) Comitato Valutazione Ammissibilità

Il Comitato Valutazione Ammissibilità è nominato dal Direttore ad ogni sportello di ogni Avviso e svolge l'attività di verifica dei requisiti oggettivi di ammissibilità alla fase successiva di valutazione delle proposte formative presentate da parte dei soggetti interessati, nel rispetto del principio di trasparenza. Il Comitato, infatti, redige appositi verbali di istruttoria dai quali si può desumere agevolmente quali siano state le risultanze che hanno determinato l'esito dell'istruttoria.

b) Nucleo di Valutazione e Comitato Interno di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione è composto da 4 componenti di cui 2 designati dalle associazioni dei datori di lavoro e 2 designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti. Il Comitato Interno di Valutazione è composto da 2 o più membri designati dal Presidente. Il N.d.V. svolge una valutazione qualitativa dei Piani Formativi, assegna i punteggi a ciascun piano in base alla griglia di valutazione pubblicata per ogni avviso e, quindi, predispone la graduatoria definitiva che viene sottoposta, per approvazione, al Consiglio di Amministrazione. In tale fase, può anche richiedere eventuali elementi integrativi non attinenti ai requisiti di ammissibilità.

c) Comitato Tecnico Scientifico

Il Comitato Tecnico Scientifico è un organo consultivo ed è composto da 3 membri nominati dal C.d.A. con le seguenti funzioni:

- ✓ Consultive nei processi decisionali finalizzati all'elaborazione del POA con particolare attenzione alle aree di indirizzo del Fondo;

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058043	

- ✓ suggerire l'implementazione di nuovi avanzamenti tecnologici e metodologici innovativi nella formazione continua;
- ✓ sviluppare ricerche su argomenti specifici legati alla formazione continua in base alle necessità del Fondo;
- ✓ individuare nuovi aspetti emergenti nel panorama normativo di riferimento e proporre potenziali azioni propedeutiche alla formazione continua;
- ✓ di raccordo tra le finalità istituzionali del Fondo, le esigenze del territorio e le reali figure richieste dal mondo del lavoro;
- ✓ valutare la coerenza della bozza di discussione dei Bandi presentata dal Responsabile dell'Area (che contiene una elaborazione dei risultati di analisi dei fabbisogni formativi emersi e l'individuazione dei parametri, delle modalità, dei destinatari, dei beneficiari e degli strumenti di finanziamento) e di verificare la coerenza delle proposte formative presentate con gli obiettivi istituzionali del Fondo, con il POA e con la normativa applicabile prima della loro presentazione al C.d.A. per approvazione;
- ✓ verificare la coerenza dei piani formativi presentati e valutati positivamente dal Nucleo di Valutazione con le finalità esplicitate nell'avviso di riferimento, nel POA e dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

d) Internal Auditing

La funzione dell'auditor interno si ispira al principio di **autotutela dell'ente** (che in caso in cui ravvisi in propri atti elementi di irregolarità o di illegittimità può procedere a rettificarli, integrarli o in casi estremi annullarli) e fa riferimento agli standard di auditing interno definiti a livello internazionale che definiscono l'Internal Auditing come una funzione di verifica indipendente operante all'interno e al servizio di una organizzazione con la finalità di esaminarne e valutarne le attività. Il suo obiettivo è prestare assistenza a tutti i componenti dell'organizzazione per adempiere efficacemente alle loro responsabilità e fornire supporto al vertice del Fondo. In particolare, la funzione ha i compiti di:

- ✓ Verificare la corretta applicazione delle direttive del C.d.A. e delle procedure interne:
- ✓ Fornire suggerimenti sulla loro implementazione;
- ✓ Valutare la rispondenza delle procedure interne alla normativa ed alle *best practice* di mercato e formulare, se necessario, eventuali interventi migliorativi e/o correttivi:
- ✓ Svolgere un'azione di supporto agli organi di controllo (Collegio dei Sindaci, Organismo di Vigilanza) per l'esercizio delle loro attività.

e) Relazioni enti locali/politiche attive lavoro

Alla funzione Relazioni enti locali / politiche attive lavoro spettano come compiti precipui:

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058044	

- ✓ lo studio delle politiche attive del lavoro da attuare in riferimento alla formazione continua;
- ✓ il supporto all'assistenza tecnica;
- ✓ il supporto alle altre funzioni interessate per la definizione degli strumenti del Fondo;
- ✓ gestione e coordinamento dei rapporti con le Regioni e le istituzioni locali territoriali.

2.5 Destinatari del Modello

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio reato, così come individuate e specificate nella P.S., si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

- a) **Amministratori, Presidente, Sindaci, Direttore e Vicedirettore** (tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo nel Fondo).
- b) **Personale dipendente:** cui s'intendono assimilati, ai fini dell'applicazione del presente Modello, i collaboratori a progetto; ebbene, tutti i dipendenti di FONARCOM devono operare, nel perseguimento degli obiettivi del Fondo e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche del Fondo, nonché con spirito di responsabilità sociale. In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con l'Ente. Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.
- c) **Consulenti** (coloro i quali operano su mandato o anche su procura – generale o speciale - alle liti, in nome e per conto del Fondo).
- d) **Organismo di Vigilanza** (nominato dal Fondo);
- e) **Parti Terze** (FONARCOM si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni all'Ente (di seguito "Parti Terze"). In particolare, nel definire le modalità di acquisizione di lavori, beni e servizi, FONARCOM ha tenuto conto delle linee guida sul sistema dei controlli indicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 36 del 18.11.03 ("*Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Criteri e modalità per la gestione delle risorse finanziarie di cui ai commi 10 e 12 lettera b) dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 (legge finanziaria 2001) e successive modificazioni*").

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058045	

2.6 Diffusione, informativa e formazione

Il Modello, nella sua versione completa, all'atto della sua prima emissione e a seguito di ogni successivo aggiornamento e revisione, viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo che precede, anche in edizione cartacea, con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV.

Le medesime modalità di diffusione saranno adottate per i neo-assunti.

Una versione sintetica del Modello sarà altresì distribuita alle Parti Terze.

In ogni caso, l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata (231- OdV), all'interno degli uffici di FONARCOM.

In fase di prima adozione del Modello viene organizzata dal C.d.A., in stretta collaborazione con l'OdV, la formazione obbligatoria per tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate per assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

Il C.d.A. e l'O.d.V. si coordinano al fine di stabilire eventuali e ulteriori categorie di destinatari.

L'attività di formazione dovrà essere ripetuta in occasione di ogni revisione e aggiornamento del Modello ed ogni qual volta risultasse necessario anche a seguito di riscontro da parte dei vertici dell'ente o derivanti dall'attività di vigilanza svolta dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza dovrà, inoltre, accertare con la funzione competente, che siano annualmente previste apposite sessioni formative per:

- ✓ i neo-assunti (oltre a quanto previsto in fase di assunzione come informativa in tale ambito);
- ✓ specifiche sessioni formative dovranno essere organizzate per ruolo e/o unità organizzativa, sui processi sensibili e sulle relative procedure, in occasione di mutamenti organizzativi, legislativi e a seguito di modifiche del *risk assessment*;

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e nelle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori gerarchici o all'OdV.

2.7 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del C.d.A., anche su proposta dell'OdV, quando:

- 1) siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività del Fondo;
- 2) siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Direzione in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo del Fondo, nelle procedure e nelle organizzative e gestionali dello stesso.

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058046	

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza da parte di tutti coloro che, anche di fatto, svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione, o controllo nel Fondo, dai dipendenti e da tutti gli altri destinatari affinché lo stesso possa eseguire i necessari accertamenti e proporre se del caso al C.d.A. di intervenire sul Modello e/o sui presidi di prevenzione e controllo. Le modifiche delle procedure eventualmente necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'OdV deve essere costantemente informato da parte delle Funzioni interessate dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuove procedure operative con facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058047	

SEZIONE TERZA

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello è affidato, ex D.Lgs n. 231/2001, ad un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che deve esercitare in via continuativa i compiti ad esso affidati.

3.2 Funzione

Il Fondo istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta e ai relativi profili giuridici. L'OdV ha il compito di vigilare costantemente: a) sull'adeguatezza del Modello rispetto all'attività e alle caratteristiche dell'Ente e alla sua struttura organizzativa; b) sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; c) sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come meglio individuati; d) sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività del Fondo; e) sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a seguito di cambiamenti sopravvenuti nella struttura, nell'organizzazione, nelle attività svolte dal Fondo, o per effetto di modifiche del quadro normativo di riferimento. L'Organismo si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

3.3 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere selezionati esclusivamente in base a requisiti di:

- ✓ **autonomia e indipendenza**: dell'Organismo, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. Tali concetti non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Poiché l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività del Fondo, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV è inserito nella struttura organizzativa del Fondo in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'OdV, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058048	

aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con il Fondo. Inoltre, i membri dell'Organismo non devono: a) ricoprire all'interno dell'ente incarichi di tipo operativo; b) essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei Consiglieri Direttivi e/o Direttori Generali / Amministratori dell'ente; c) trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

- ✓ **professionalità**: l'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. L'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. All'Organismo è attribuito uno specifico budget di spesa, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'OdV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;
- ✓ **continuità d'azione**: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente. L'Organismo di Vigilanza nel rispetto dei criteri di cui sopra, può avere natura collegiale o monocratica e

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058049	

nel caso di composizione collegiale può essere composto da un membro non appartenente al personale del Fondo, che può ricoprire il ruolo di Presidente dell'OdV.

3.4 Requisiti di eleggibilità

Ai componenti dell'OdV, sia esso collegiale che monocratico, è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- ✓ essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.Lgs. 06.09.11, n. 159 («*Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13.08.10, n. 136*»);
- ✓ essere indagato o essere stato condannato, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- ✓ essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stati condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- ✓ essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie ex art. 187-quater del D.Lgs. 24.02.98 n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

3.5 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Fondo ha scelto di eleggere un Organismo di Vigilanza avente natura collegiale. Le motivazioni di tale decisione sono contenute nella delibera di nomina dell'Organismo stesso. La scelta è avvenuta successivamente alla verifica circa la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono e si è fondata non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, ciascun candidato ha inviato una dichiarazione che attestava l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

La nomina è stata resa pubblica nel Fondo, tramite comunicazione interna.

La composizione dell'OdV e la durata in carica dei suoi membri coincidono con quelle Collegio dei Sindaci e i suoi membri possono essere rieletti.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819				C.F. 9740257058050

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del C.d.A..

La revoca dall'incarico di OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- ✓ la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- ✓ l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- ✓ la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;

L'OdV ha l'obbligo di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo procede alla sua revoca e alla nomina di un nuovo OdV.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

L'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

Anche in caso di decadenza o recesso dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo, secondo le modalità già indicate.

3.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno ed ogni qualvolta ritenga opportuna la convocazione. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività associativa e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura associativa, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi del Fondo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nel Fondo. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni amministrative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi,

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058051	

per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano, che include il relativo budget di spesa, è presentato all'Organo Amministrativo.

L'OdV, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- ✓ svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- ✓ accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili del Fondo;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente del Fondo e, laddove necessario, ai Consiglieri e Direttori / agli Amministratori, al Collegio dei Sindaci ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- ✓ chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner del Fondo e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- ✓ verificare i principali atti del Fondo e contratti conclusi dal Fondo in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- ✓ proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui ai successivi paragrafi;
- ✓ verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- ✓ definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- ✓ redigere, con cadenza semestrale una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo;
- ✓ nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- ✓ coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti del Fondo.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058052	

3.7 Flussi informativi da e verso l'OdV e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.7.1 Flussi informativi dall'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- ✓ su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- ✓ su base semestrale tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - rendiconto delle spese sostenute.

[N.B. Con specifico riferimento alla emergenza sanitaria da Covid-19, ai fini dell'accertamento dell'adeguatezza e della effettiva attuazione del modello 231/01, si è reso fondamentale un rafforzamento del ruolo dell'Organismo di Vigilanza. Tale rafforzamento è da intendersi quale procedura estesa a qualsiasi nuova futura pandemia. Nello specifico, con riferimento ai reati potenzialmente derivanti dalla inosservanza delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro, l'OdV deve instaurare un costante flusso informativo bidirezionale con l'organo amministrativo e con i soggetti aziendali preposti a contenere la diffusione del Covid-19, in primis il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il quale l'interazione deve essere continua per tutta la durata dell'emergenza sanitaria. Il flusso informativo va parimenti mantenuto con il datore di lavoro, il medico competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e gli addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, vigilando sul funzionamento e sull'osservanza del modello 231 e delle misure di prevenzione implementate, al fine di prevenire il rischio di lesioni o morte da infezione da Covid-19.

In relazione invece agli altri potenziali rischi-reato, amplificati dall'emergenza Covid-19 e relativi a infiltrazioni criminali, l'OdV deve continuare a svolgere la sua consueta attività di monitoraggio dei protocolli preventivi, comunicando all'organo amministrativo le eventuali criticità riscontrate e sollecitandone, ove necessario, il tempestivo intervento.]

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058053	

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. A sua volta, l'OdV ha facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi esecutivi / sociali per motivi urgenti. I suddetti incontri devono essere verbalizzati e la copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio dei Sindaci, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- a) segnala al Collegio ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo e all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- b) riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

3.7.2 Whistleblowing

1. Definizione

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "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" (anche nota come "Legge sul *whistleblowing*") il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)⁴, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

⁴ Art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, statuisce che: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di 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;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI		
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it	06 55301819			C.F. 9740257058054

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il predetto articolo, inoltre, prevede che, in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni, incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

2. La Direttiva europea 2019/1937

Al riguardo, il 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione la direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione". Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058055	

dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali che sono, allo stato attuale, estremamente frammentate ed eterogenee. Dalla lettura dei "considerando" si traggono alcune interessanti indicazioni sul ruolo che il legislatore europeo intende attribuire allo strumento del *whistleblowing*. Partendo dalla constatazione che le informazioni fornite dai *whistleblowers* sono spesso essenziali per garantire l'emersione di illeciti che sarebbero altrimenti destinati a rimanere ignoti, si afferma che la tutela apprestata nella normativa mira a "rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità" (considerando nr. 2) e, in ultima analisi, a realizzare una funzione di prevenzione dei reati. In secondo luogo, e da tutt'altra prospettiva, si osserva che la segnalazione di illeciti di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo deve essere tutelata in quanto manifestazione della libertà di espressione, necessaria anche a garantire la circolazione delle informazioni, nonché ad assicurare la libertà e il pluralismo dei media. In questo senso, la normativa costituisce attuazione dei principi di cui all'art. 11 della Carta dei diritti e dell'art. 10 della CEDU e si pone in linea di continuità con i principi elaborati in materia dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, nonché con la Raccomandazione sulla protezione degli informatori adottata dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa il 30 aprile 2014 (considerando nr. 31).

L'ambito di operatività della direttiva (artt. 2 e 3) è limitato, in ossequio al principio di sussidiarietà che regola l'azione legislativa a livello europeo, alle violazioni della normativa comunitaria in una gamma di settori espressamente indicati (tra questi: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza delle reti e dei sistemi informatici, concorrenza...). Occorre poi specificare che la normativa ha valore residuale rispetto alle discipline speciali che regolano il *whistleblowing* in specifici settori (i riferimenti a tali normative sono contenuti nella parte II dell'allegato). Rimane poi escluso dall'ambito di applicazione della direttiva la materia della sicurezza nazionale, che resta di esclusiva competenza del legislatore nazionale, così come la protezione del segreto professionale e medico. Entro l'ambito di operatività così delineato, la direttiva prevede una tutela per il *whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato, e ciò costituisce già una prima importante novità rispetto alla precedente disciplina nazionale. Nei settori nei quali opera, la direttiva si caratterizza per una definizione estremamente ampia di *whistleblower* (art. 4), volta ad includere l'insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all'organizzazione nella quale si è verificata la violazione, che potrebbero temere ritorsioni in considerazione della situazione di vulnerabilità economica in cui si trovano. Sono infatti compresi in tale definizione i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori,

SEDE NAZIONALE

Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B
 00187 Roma

SEDI TERRITORIALI

Via Luigi Settembrini, 17
 20124 Milano

Via Ruggero Settimo, 55
 90139 Palermo

Viale Virgilio, 59
 74121 Taranto

fonarcom.it

06 55301819

C.F. 9740257058056

sub-appaltatori e fornitori. Le misure di protezione si estendono poi anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei *whistleblowers*. Dal punto di vista soggettivo, dunque, la direttiva prevede una tutela molto più estesa rispetto a quella contemplata dalla nostra disciplina nazionale. Quanto all'oggetto della segnalazione, la direttiva fa riferimento a "violazioni del diritto dell'Unione" nei settori elencati, senza richiedere espressamente – come invece previsto nella l. 179/2017 – la finalizzazione della segnalazione al perseguimento dell'interesse pubblico.

È vero però che nei considerando iniziali tale requisito è più volte menzionato. Nel considerando numero 1, ad esempio, ci si riferisce al *whistleblower* come a colui che segnala "violazioni del diritto unionale *che ledono il pubblico interesse*". Significativo poi il considerando numero 22, laddove si evidenzia che gli Stati membri possono escludere dalle tutele le segnalazioni che riguardano "vertenze interpersonali che interessano esclusivamente la persona segnalante e vertenze riguardanti conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore".

Secondo quanto previsto nella direttiva, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione: interni, esterni e pubblici.

A norma della direttiva, devono dotarsi di canali di segnalazione interni tutti gli enti pubblici, con possibilità di esonero per i comuni con meno di 10.000 abitanti e per gli enti pubblici con meno di 50 dipendenti. Devono poi dotarsi di tali canali anche gli enti privati con più di 50 dipendenti (sussistendo, peraltro, la possibilità per enti privati con un numero di dipendenti tra 50 e 250 di istituire sistemi di segnalazione comuni).

In questi stessi casi, sia per il settore pubblico, sia per il privato, devono essere istituiti canali di segnalazione esterni, ossia sistemi per il ricevimento e il trattamento delle informazioni affidati ad autorità con caratteri di indipendenza e autonomia.

La direttiva non stabilisce un ordine tra i due sistemi di segnalazione, attribuendo al segnalante la libertà di scegliere se rivolgersi al canale interno o esterno, anche se – così si legge nell'art. 7 – "gli Stati membri incoraggiano le segnalazioni mediante canali interni prima di effettuare segnalazioni mediante canali esterni, laddove la violazione possa essere affrontata efficacemente a livello interno e la persona segnalante ritenga che non sussista il rischio di ritorsioni".

Al fine di garantire la tempestività e quindi l'effettività della tutela, si stabilisce l'obbligo per l'ente di dare un avviso di ricevimento all'interessato entro 7 giorni e di dare una risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi (esteso a sei in taluni casi particolari).

La possibilità di beneficiare delle tutele per chi effettua la segnalazione attraverso la "divulgazione pubblica" (art. 15) è invece subordinata a precise condizioni: che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stata una risposta appropriata; che non siano stati utilizzati

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058057	

i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi (si fa riferimento, esemplificativamente, al rischio di distruzione delle prove o di collusione tra l'autorità preposta a ricevere la segnalazione e l'autore della violazione); che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse".

In relazione a questo profilo, le novità rispetto alla normativa italiana sono assai numerose. Mentre per quanto riguarda il settore pubblico, la l. 179/2017, prescrivendo la predisposizione di sistemi di segnalazione interni ed esterni per tutte le amministrazioni pubbliche, fornisce una tutela maggiore rispetto a quella prevista nella direttiva, per quanto riguarda il settore privato si impone la necessità di un ripensamento complessivo del nostro sistema. È evidente, infatti, che la tutela del *whistleblower* non potrà più essere "agganciata", come è oggi, al sistema del d.lgs. 231: la direttiva, infatti, impone la predisposizione di canali di segnalazione interni ed esterni per tutti gli enti privati con più di 50 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un modello organizzativo e per qualsiasi violazione del diritto comunitario che si sia riscontrata. Posto peraltro che, a norma dell'art. 25, l'attuazione della direttiva "non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione già offerto dagli Stati membri", sembrerebbe di poter ritenere che la tutela dovrà comunque essere conservata, pur nei limiti di quanto previsto dall'art. 6 d. lgs. 231, per i lavoratori degli enti dotati di modello organizzativo con meno di 50 dipendenti. Da evidenziare ancora su questo punto, che il termine per la predisposizione dei canali interni per gli enti nel settore privato con più di 50 e meno di 250 lavoratori è fissato – in deroga al termine generale di due anni – al 17 dicembre 2023.

Sempre con riferimento al settore privato, la direttiva sancisce la necessità di individuare un canale esterno, ossia un organismo autonomo ed indipendente, in grado di ricevere e di gestire le segnalazioni. Occorrerà dunque porsi il problema di individuare il soggetto in grado di gestire tale incombenza, risultando tutt'altro che pacifica la possibilità di estendere le competenze di Anac al settore privato.

Un'altra novità riguarda poi l'estensione delle tutele, seppur in presenza di determinate condizioni, a colui che effettua la segnalazione tramite *public disclosure* ("divulgazione pubblica" nella traduzione italiana): si tratta di un profilo di estrema delicatezza, che implicherà un accorto bilanciamento tra i diversi interessi in gioco.

Quanto poi al contenuto delle tutele, sembra di poter dire che la direttiva non prevede novità dirimpenti rispetto alla disciplina nazionale.

Una prima tutela riguarda la riservatezza dell'identità del segnalante, da conciliare però, evidentemente, con i contrapposti diritti di difesa della persona segnalata. Per quanto riguarda, in

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058058	

particolare, l'ipotesi in cui a seguito della segnalazione sia aperto un procedimento penale, la direttiva cede espressamente il passo alla legislazione processuale nazionale.

Da evidenziare poi che la direttiva non riconosce la tutela alle segnalazioni anonime, non pregiudicando in ogni caso la facoltà degli Stati membri di prenderle in considerazione.

Sempre in relazione al profilo dei dati personali, è rilevante ai nostri fini la disposizione nella quale si afferma che il trattamento di dati personali che discende dalla segnalazione deve essere effettuato nel rispetto della normativa comunitaria in materia (ed il riferimento è, *in primis*, al regolamento 679/2016): ciò costringerà il legislatore italiano ad interrogarsi, in sede di recepimento della direttiva, su un profilo assai complesso e del tutto ignorato dalla l. 179/2017.

Una seconda tutela è rappresentata dal divieto di qualsiasi atto ritorsivo adottato in conseguenza della segnalazione (art. 19). Con una scelta forse opinabile, il legislatore europeo non definisce la nozione di atto ritorsivo, ma ne fornisce una lunga esemplificazione, evidentemente non tassativa: oltre agli atti più 'tradizionali' (quali licenziamento, trasferimento, demansionamento...), si prende in considerazione l'ipotesi dell'inserimento in 'liste nere', della prescrizione di visite psichiatriche, delle offese alla reputazione sui social media. Misure, quelle elencate nella direttiva, che sembrerebbero tutte rientrare nella definizione ampia contenuta nella l. 179/2017, secondo cui sono ritorsive tutte le misure "aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro".

Come nella legislazione italiana, al fine di garantire l'effettività della tutela, si stabilisce l'inversione dell'onere della prova, attribuendo a chi ha adottato la misura l'onere di dimostrarne il carattere non ritorsivo.

A fianco del divieto di atti ritorsivi, si prevedono poi alcune misure di sostegno a favore del segnalante, tra cui consulenze gratuite sui propri diritti e sulle procedure necessarie per attivare le tutele, patrocinio a spese dello Stato in relazione a procedimenti, penali e non, derivanti dalla segnalazione e, sempre in relazione a tali procedimenti, non meglio definite "misure di assistenza finanziaria e di sostegno, anche psicologico".

Ancora, per rinforzare la tutela della riservatezza e il divieto di ritorsioni la direttiva stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di prevedere sanzioni proporzionate, dissuasive ed effettive.

Infine, con disposizioni che non brillano per chiarezza (art. 21 co. 2 e 7), si stabilisce che le segnalazioni effettuate nel rispetto delle previsioni della direttiva escludono la responsabilità del *whistleblower* "per la violazione di eventuali restrizioni alla divulgazione di informazioni". Allo stesso modo, si prevede l'esclusione della responsabilità "per diffamazione, violazione del diritto d'autore, degli obblighi di segretezza, violazione delle norme in materia di protezione dei dati, divulgazione di segreti commerciali (...)", con l'unica condizione che vi siano fondati motivi per ritenere "necessaria la segnalazione". Nella loro estrema vaghezza, tali disposizioni sembrerebbero

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058059	

riferirsi anche alla responsabilità penale con la conseguenza che la segnalazione di illeciti in contesto lavorativo dovrebbe configurarsi come una causa di giustificazione per i reati eventualmente commessi a causa della segnalazione.

Semberebbe trattarsi, ad un primo esame, di una causa di giustificazione con dei confini assai più ampi rispetto alla “giusta causa” ora prevista nell’art. 3 della l. 179. La totale assenza di delimitazioni nel testo della direttiva non impedisce certo al legislatore nazionale di definirne i confini, alla luce di un ragionevole bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco. La necessità di apporre limiti alla scriminante trova conferma nel considerando 28, laddove si afferma che la direttiva prevede “a determinate condizioni, un esonero limitato della responsabilità, compresa la responsabilità penale”. Da sottolineare poi che l’esonero della responsabilità non riguarda solo gli illeciti connessi alla segnalazione (come, ad esempio, la diffamazione o la divulgazione di notizie coperte da segreto), ma anche le condotte poste in essere al fine di acquisire le informazioni oggetto della segnalazione. Per espressa previsione legislativa l’esonero non riguarda però in questo caso la responsabilità penale (che, secondo quanto previsto nell’art. 21 co. 3, “deve continuare ad essere disciplinata dal diritto nazionale”). In questo senso è peraltro già orientata la nostra giurisprudenza, che ha riconosciuto la sussistenza del reato di accesso abusivo ad un sistema informatico nel fatto di chi ha violato il sistema di posta elettronica del collega per procurarsi prove a fondamento della segnalazione (Cass. 35792/2018).

Un ultimo aspetto su cui soffermarsi attiene alla considerazione degli interessi del segnalato. Oltre a ribadire la presunzione di innocenza e dunque il diritto del soggetto a difendersi in modo adeguato, la direttiva prescrive che l’identità del segnalato sia tutelata “fintanto che sono in corso indagini” scaturite dalla segnalazione.

Dalla direttiva sembrerebbe poi desumersi che la tutela del segnalante trovi un limite nella colpa. Stabilisce infatti l’art. 6 che la protezione sussiste anche in caso di segnalazioni o divulgazioni rivelatisi poi infondate, qualora il segnalante abbia avuto “fondati motivi di ritenere che le violazioni fossero vere”. Per il caso poi di segnalazioni scientemente false, la direttiva stabilisce l’obbligo per gli Stati membri di prevedere sanzioni adeguate, oltre al risarcimento del danno.

Sul punto, si può forse riflettere sulla necessità di adeguamento della nostra legislazione che, nel settore pubblico, prevede la cessazione delle tutele solo a fronte dell’accertamento di responsabilità penale per fatti di reato che sono nella stragrande maggioranza dei casi fatti dolosi o a fronte dell’accertamento della responsabilità civile per fatti commessi con dolo o colpa grave.

All’esito di questa rassegna è possibile mettere a fuoco i profili sui quali il legislatore nazionale è stato chiamato ad intervenire nel termine fissato per l’attuazione (dicembre 2021). Sotto il profilo del contenuto delle tutele, la nostra legislazione pare già sostanzialmente in linea con lo standard di

SEDE NAZIONALE

Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B
00187 Roma

SEDI TERRITORIALI

Via Luigi Settembrini, 17
20124 Milano

Via Ruggero Settimo, 55
90139 Palermo

Viale Virgilio, 59
74121 Taranto

fonarcom.it

06 55301819

C.F. 9740257058060

protezione europeo. Le tutele previste nella direttiva (riservatezza sull'identità del segnalante, divieto di atti ritorsivi ed esonero, entro certi limiti, dalla responsabilità civile e penale per gli illeciti connessi alla segnalazione) nella sostanza si sovrappongono a quelle previste dalla l. 179/2017.

È sul piano invece dell'estensione delle tutele che la nostra disciplina necessiterà di un intervento sostanziale per adeguarsi agli standard europei. Innanzitutto, è evidente la necessità di ripensare il sistema del *whistleblowing* nel settore privato, che dovrà essere sganciato dal contesto del d. lgs. 231/2001 ed equiparato, quanto ai livelli di tutela, al settore pubblico.

In secondo luogo, occorrerà ampliare la categoria dei soggetti che possono ricevere tutela, che nella direttiva non è limitata al lavoratore inteso nel senso tradizionale del termine, ma ricomprende tutti coloro che sono collegati in senso anche molto ampio al contesto organizzativo nel quale hanno appreso l'informazione, con inclusione anche dei soggetti, diversi dall'informatore, sui quali comunque potrebbero ricadere gli atti ritorsivi. Un'ultima considerazione riguarda poi la scelta della direttiva di non riconoscere incentivi di alcun tipo al *whistleblower*, limitandosi alla previsione di misure finalizzate piuttosto a contenere i danni che possono derivare dalla scelta di segnalare l'illecito.

Si sottolinea che nella G.U. n. 97 del 23 aprile 2021 è stata pubblicata la legge n. 53 del 22 aprile 2021 (c.d. Legge di Delegazione europea), con la quale il Governo è stato delegato ad adottare i decreti legislativi per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione degli altri atti dell'Unione europea di cui agli articoli da 3 a 29 e all'allegato A dello stesso provvedimento.

Tra le direttive a cui l'Italia deve dare attuazione vi è la direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Precisamente, l'art. 23 della legge n. 53/2021 riporta i seguenti principi e criteri direttivi per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937:

a) modificare, in conformità alla disciplina della direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni delle violazioni di cui all'articolo 2 della citata direttiva di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato e dei soggetti indicati dall'articolo 4, paragrafo 4, della stessa direttiva;

b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti, assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti di cui alla lettera a), operando le necessarie abrogazioni e adottando le opportune disposizioni transitorie;

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058061	

c) esercitare l'opzione di cui all'articolo 25, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/1937, che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurare comunque il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti.

Nell'allegato A è stato precisato che il termine di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 è il 17 dicembre 2021.

3. Il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

La protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea è stata infine disciplinata dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della suddetta Direttiva *Whistleblowing* (Direttiva UE 2019/1937). Precisamente, il provvedimento disciplina la protezione dei *whistleblowers*, cioè delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il decreto in questione ha anzitutto modificato parte del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare, l'Art. 23 del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha disposto l'abrogazione delle seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c) l'articolo 3 (Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale) della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Tramite invece l'Art. 24 (Disposizioni transitorie e di coordinamento), si è disposto che all'articolo 6 del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis sia sostituito dal seguente: «2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)».

Nello specifico, le tutele del decreto legislativo *whistleblowing* si applicano, come detto, a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in qualità di collaboratori, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi e altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, proprio come previsto dalla direttiva europea di riferimento, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", cioè, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058062	

L'obbligo di implementare canali di segnalazione, adottare procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e garantire le misure di tutela, si applica a tutti i soggetti del settore pubblico, mentre nel settore privato agli enti che:

- nell'ultimo anno, hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea elencati nell'Allegato al provvedimento, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati;
- hanno adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati e dal settore di appartenenza.

Per quanto riguarda i soggetti del settore privato, negli enti con meno di 50 dipendenti viene consentita solo la segnalazione interna delle condotte illecite, escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica. Infatti, secondo quanto previsto dal decreto in commento, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso tre diversi canali: interni, esterni e pubblici. In particolare, per quanto concerne le segnalazioni interne, è stato stabilito che i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato debbano attivare propri canali di segnalazione nel rispetto di quanto previsto dallo stesso provvedimento, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali canali devono essere previsti anche nei modelli di organizzazione e di gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro col diretto interessato entro un termine ragionevole (si veda All. E al presente Modello). Anche i soggetti del settore privato che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

Il d.lgs. n. 24/2023 riconosce la possibilità di effettuare una segnalazione esterna all'Agenzia Nazionale Anti Corruzione (ANAC) a patto che, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. non sia prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna, ovvero questo, anche se obbligatorio, non risulti attivo o, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dalle disposizioni del provvedimento in esame;
- b. la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058063	

c. la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d. la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione all'Anac può essere effettuata in forma scritta, tramite una piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa Autorità, oppure in forma orale, attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

È previsto altresì che l'eventuale segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC debba essere trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il soggetto che effettua la segnalazione, alle condizioni stabilite dal d.lgs. n. 24/2023:

- è protetto dal divieto di ritorsioni, anche indirette, nei suoi confronti. Tra le quali il provvedimento annovera il licenziamento; la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni; il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio; la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione; l'intimidazione; le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

- beneficia di misure di sostegno fornite da enti del Terzo settore, tra cui informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058064	

- b. da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle richieste, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c. da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

I soggetti del settore privato che abbiano adottato un modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001 devono prevedere, nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti su elencati. Per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Con riferimento alla procedura da seguire per le segnalazioni sinora descritte, si rimanda in toto all'Allegato E al presente Modello, denominato "Procedura per la segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) e disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti".

3.7.3 Altri flussi informativi

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV, tramite i già citati canali di posta elettronica e di posta ordinaria: a) le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento, ai punti 9 e 11 b) le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'OdV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'OdV stesso.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058065	

SEZIONE QUARTA

4.1 Sistema Sanzionatorio: principi generali.

L'art. 6, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 sub lett. a) richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che l'organo dirigente abbia **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati. Il precitato articolo di legge al **comma 2 sub lett. e)** statuisce che in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, **i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere a particolari esigenze ivi inclusa quella di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e/o del C.E. - inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV - costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire al Fondo di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

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

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- ✓ violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- ✓ redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- ✓ la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- ✓ ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- ✓ impedimento all'accesso di informazioni e di documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058066	

- ✓ realizzazione di altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal M231;
- ✓ atti di ritorsione o discriminatori nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere dall'Organo Dirigente, verrà applicata una delle sanzioni previste dal presente Modello, a seconda della gravità;
- ✓ segnalazioni, che si rivelano infondate, se effettuate con dolo o colpa grave; in tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi, determinate a seconda della gravità della condotta.

Inoltre, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente par. 3.7, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Allo scopo, FONARCOM condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal C.E., anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse del Fondo stesso ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

4.2 Sanzioni per il personale dipendente

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

SEDE NAZIONALE		SEDI TERRITORIALI	
Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano	Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo
Viale Virgilio, 59 74121 Taranto			
fonarcom.it	06 55301819	C.F. 9740257058067	

all'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel CCNL applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza da parte del personale dipendente delle disposizioni del Modello e/o del C.E. (inclusi gli obblighi di informazione verso l'OdV), nonché della documentazione a supporto, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Alla notizia di violazione del Modello e/o C.E., verrà promossa un'attività istruttoria e, in caso di accertamento della violazione stessa, Fonarcom procederà previamente alla contestazione al dipendente cui sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Nel caso di reale accertamento, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa tra quelle previste dal CCNL applicabile; a titolo esemplificativo: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa in misura non eccedente le ore di retribuzione previste; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; e) licenziamento disciplinare.

I principi di correlazione e proporzionalità tra violazione commessa e sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei criteri: 1) gravità della violazione; 2) mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente; 3) prevedibilità dell'evento; 4) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; 5) comportamento complessivo dell'autore della violazione; 5) altre circostanze che caratterizzano la violazione.

Saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà: 1) l'obbligo – in relazione all'applicazione dei provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale – della previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa; 2) l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare prima del decorso del termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato, dalla contestazione per iscritto dell'addebito; 3) l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dal CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, le giustificazioni si intenderanno accolte.

4.3 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza - da parte dei direttori - delle disposizioni del Modello, di tutta la documentazione che di esso forma parte, nonché del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, può determinare - nel rispetto della legge e del contratto collettivo applicato - l'applicazione di dette sanzioni: A) MULTA; B) SOSPENSIONE DAL LAVORO; C) LICENZIAMENTO.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo		Viale Virgilio, 59 74121 Taranto	
fonarcom.it		06 55301819				C.F. 9740257058068	

4.4 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza (da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali del Fondo) delle disposizioni del Modello e/o del C.E., ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà del Fondo di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.5 Misure nei confronti degli apicali

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello e/o del C.E., ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte e gli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, da parte del Presidente, Vice Presidente o di un consigliere di amministrazione, l'OdV informa tempestivamente l'intero C.d.A., affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative e i provvedimenti più opportuni ed adeguati, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale. La violazione stessa può essere oggetto di valutazione da parte del C.d.A che, qualora ravvisi un comportamento che possa determinare la revoca dell'amministratore, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi. In caso invece di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari. Laddove ravvisi nella violazione un comportamento che possa determinare la revoca della carica di sindaco, convoca l'Assemblea per l'adozione dei provvedimenti di competenza relativi. Per i provvedimenti verso i membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi.

SEDE NAZIONALE Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Roma		SEDI TERRITORIALI Via Luigi Settembrini, 17 20124 Milano		Via Ruggero Settimo, 55 90139 Palermo	Viale Virgilio, 59 74121 Taranto
fonarcom.it		06 55301819		C.F. 9740257058069	