Fondo Pensione Nazionale
BCC - CREDITO COOPERATIVO
PER IL PERSONALE DELLE BCC/CRA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

AGGIORNAMENTI E REVISIONI	
OGGETTO	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
DATA DI APPROVAZIONE	Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2025
PARERE FUNZIONE COMPLIANCE	14 marzo 2025
DESTINATARI	Organi Sociali, i dipendenti ed i collaboratori, consulenti e fornitori, i gestori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto del Fondo

INDICE

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI 5

1. INTRODUZIONE 6

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 8

2.1. MOTIVAZIONI DEL FONDO ALL'ADOZIONE DEL MODELLO 8

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO 10

2.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO 11

3. IL FONDO PENSIONE BCC/CRA 12

3.1. NORMATIVA, PROCEDURE E SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI AL FONDO 12

3.2. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI 13

3.3. FUNZIONI DI CONTROLLO, FUNZIONI FONDAMENTALI E ATTIVITÀ OGGETTO DI *OUTSOURCING* 14

4. IL CODICE ETICO 16

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 16

5.1. PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ORGANISMO DI VIGILANZA 17

5.2. ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 17

5.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 19

5.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI 21

5.5. FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 22

5.6. IL *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 22

5.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 24

6. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING 24

6.1. LE SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING 26

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO 26

7.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 29

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI 30

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI, PARTNER, FORNITORI, CONTROPARTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI 31

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 31

8. FORMAZIONE E INFORMATIVA 31

8.1. DESTINATARI DEL MODELLO 32

8.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER 33

9. CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO 33

9.1. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO 33

9.2. APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO 34

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali ed Artigiane: Fondo Pensione iscritto all'Albo tenuto dalla Covip con il n. 1386 definita nel prosieguo come "il Fondo";

D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.[1];

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

Reati o Reati presupposto: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. "reati presupposto") indicati nel D. Lgs. n. 231/2001;

Destinatari: i componenti degli Organi Statutari, i dipendenti e collaboratori di ogni grado della Fondo, nonché i consulenti e, in genere, tutti i Terzi che agiscono per conto del Fondo anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

Soggetti apicali: persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo del Fondo;

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con il Fondo nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Linee Guida di Confindustria: intese come strumento di supporto metodologico per la predisposizione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati;

COVIP: "Commissione di vigilanza sui fondi pensione" istituita dal D. Lgs. 124/1993 quale Autorità preposta alla vigilanza delle forme pensionistiche complementari.

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo di Vigilanza dell'Agenzia costituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001;

Codice Etico: documento interno, nel quale sono definiti i principi etici a cui le Società intendono uniformare l'intera attività;

Sistema Sanzionatorio: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico.

[1] E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

1. INTRODUZIONE

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300*", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia[2].

Il Decreto ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Tale responsabilità si configura nel caso in cui determinati reati, elencati dal Decreto, siano commessi nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dello stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (soggetti c.d. apicali) o, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti c.d. sottoposti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente il reato.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti nel cui interesse e/o vantaggio siano stati commessi i reati.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive.

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa; in particolare, ove il reato sia stato commesso 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 (c.d. soggetti in posizione apicale), nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'Ente non risponde qualora riesca a dimostrare che:

a) il Consiglio di Amministrazione ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione e Gestione (Modello), idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti espressamente previsti dal suddetto Decreto;

b) ha affidato ad un Organo interno dell'Ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le regole contenute nel Modello;

d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

[2] In particolare, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio relativo al mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D. Lgs. n. 231/2001[3].

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Nel merito, si rileva che le Associazioni di Fondi che forniscono consulenza al settore, hanno sottolineato l'importanza dell'argomento: in particolare Assoprevidenza in due specifiche circolari (la n. 12/2004 e la n. 15/2009) ha evidenziato che "*(…) l'adozione ed implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo n. 231/2001 rappresenta un elemento che gli organi di amministrazione e controllo dei fondi di previdenza complementare e delle forme assistenziali sono chiamati a prendere in considerazione nella strutturazione di un adeguato assetto organizzativo e di un efficiente sistema di controllo interno*".

Il Fondo ha pertanto predisposto il proprio Modello.

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;

[3] Sul punto, si precisa che il campo di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 è in continua espansione stante la possibile introduzione negli anni avvenire di nuove ipotesi di reato.

- la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le "sanzioni interdittive" previste sono:

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

Il legislatore ha, inoltre, elaborato all'art. 15 del Decreto un'alternativa alla sanzione interdittiva rappresentata dal commissario giudiziale.

In particolare, la norma appena citata dispone che *"Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario 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 dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione".

Infine, si tenga presente che solo alcuni dei reati indicati dal Decreto (e dalle successive integrazioni legislative) sono oggetto di specifica analisi all'interno del presente Modello. In particolare, si fa riferimento ai reati per i quali sussiste un effettivo rischio di realizzazione in considerazione dell'attività in concreto svolta dal Fondo.

È, pertanto, in relazione a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. MOTIVAZIONI DEL FONDO ALL'ADOZIONE DEL MODELLO

Il Fondo, al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative.

Il Fondo ritiene, infatti, che l'adozione del Modello, unitamente alla contemporanea emanazione ed adozione di un Codice Etico (che ne è parte integrante) costituisca, al di là delle prescrizioni di legge,

un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori della stessa, nonché di tutti coloro i quali operano per conto del Fondo e degli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partner, Pubbliche Amministrazioni con cui intrattiene rapporti, ecc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira il Fondo nel perseguimento della propria *mission* e tale, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal suddetto Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la prima versione del Modello (il presente documento), istituendo allo stesso tempo un Organismo di Vigilanza. Nella predisposizione del Modello, il Fondo ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione, dal Ministero della Giustizia[4].

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto dunque a:

- identificare le aree a rischio: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto, al fine di identificare in quale area/settore di attività si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- effettuare la *gap analysis*: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, sono state individuate le iniziative necessarie ai fini del migliore adeguamento, agli scopi perseguiti dal Decreto, del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali, alla luce dei principi - segnalati dalle Linee Guida emanate - della separazione delle funzioni e della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- definire le procedure decisionali: il Fondo ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto;
- definire il Modello e il Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

[4] A tal proposito, l'art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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"*.
Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" nelle quali esplicita i passi operativi che la società deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. n. 231/2001.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente predisposizione di idonee procedure operative finalizzate alla prevenzione della commissione di illeciti sanzionati penalmente.

L'adozione di tali procedure deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, in ogni soggetto sottoposto all'ambito di applicazione del Modello stesso, dei comportamenti costituenti reato e della ferma condanna del Fondo circa la commissione degli stessi, compresi quelli espressamente richiamati dal Decreto; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante delle attività compiute in ambito aziendale, a consentire al Fondo di reagire tempestivamente nel prevenire ed impedire la commissione del reato.

Gli elementi fondamentali del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappatura delle attività "sensibili" vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; in tal senso, vengono individuati i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di poteri idonei a svolgere il compito di vigilare circa l'efficace e il corretto funzionamento del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento e l'eventuale perfezionamento anche mediante il ricorso a soggetti esterni ad esso; ciò anche al fine di permettere all'OdV di svolgere al meglio l'attività di monitoraggio dei comportamenti nel Fondo, anche a campione;
- la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, in modo che sia possibile verificare a posteriori ciò che è avvenuto in relazione ad ogni operazione monitorata;
- il rispetto del principio della separazione delle Funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici;
- l'esistenza e la tracciabilità delle attività di controllo e supervisione sulle diverse operazioni compiute;
- la presenza di meccanismi di sicurezza in grado di assicurare un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni del Fondo;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore idoneo allo svolgimento di quanto richiesto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- la definizione e l'applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'attività di formazione, sensibilizzazione e di diffusione, in tutte le Funzioni del Fondo, delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Come sopra espresso, il Modello predisposto dal Fondo si fonda su di un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo; nello specifico, integra tale sistema normativo interno al Modello la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e a controllare la correttezza dei comportamenti. Ciò al fine di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle Funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi alle attività che svolgono le singole Funzioni del Fondo, con particolare riguardo all'eliminazione o alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano per conto del Fondo, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti nonché nei confronti del Fondo;
- ribadire che il Fondo non tollera comportamenti illeciti di ogni tipo - indipendentemente da qualsiasi finalità - in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui il Fondo intende attenersi.

2.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO

All'interno del Fondo il presidio dal rischio della commissione di "illeciti presupposto" previsti dal Decreto è assicurato dal presente documento nonché dall'impianto normativo esistente, che ne costituisce parte integrante.

Più nello specifico, sono state così identificate per ciascuna categoria di "illeciti presupposto", le aree a rischio reato. Nell'ambito di ogni area sono state poi individuate le attività nello svolgimento delle quali è più verosimile il rischio della commissione di illeciti presupposto previsti dal Decreto (c.d. attività "sensibili"), codificando per ciascuna di dette attività, principi di comportamento e di controllo - diversificati in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire - cui devono attenersi tutti coloro che vi operano. Il presente Modello, si compone di:

- "Parte Generale": contenente una descrizione degli elementi fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali (quali l'Organismo di Vigilanza e il Sistema Sanzionatorio).
- "Parte Speciale": contenente l'indicazione delle aree a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e i relativi presidi di controllo e principi di comportamento in relazione alle attività sensibili individuate.

- "Codice Etico": documento che fissa le linee di orientamento generali cui il Fondo si ispira nello svolgimento delle attività.

3. IL FONDO PENSIONE BCC/CRA

Il Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane è finalizzato all'erogazione dei trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio, ai sensi del D. Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005.

Il Fondo, costituito in forza dell'accordo collettivo nazionale del 18 febbraio 1987, sottoscritto dalla Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali, è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 1386.

Il Fondo, costituito in forma di associazione riconosciuta e operante in regime di contribuzione definita, rientra nella categoria dei fondi pensione "preesistenti" ai sensi dell'art. 20 del Decreto n. 252/2005.

Il Fondo è strutturato secondo una gestione multicomparto. In particolare, i contributi versati dagli aderenti possono essere investiti in tre comparti di natura finanziaria più un ulteriore comparto destinato all'accoglimento del TFR tacito, ciascuno caratterizzato da una propria combinazione di rischio/rendimento.

Ogni comparto viene gestito in parte direttamente dal Fondo e in parte da gestori finanziari o assicurativi con i quali il Fondo ha stipulato specifici accordi contrattuali.

Il Fondo non ha fine di lucro, provvede alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli Aderenti, con l'esclusivo scopo di erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005, al fine di assicurare agli stessi più elevati livelli di copertura previdenziale.

3.1 NORMATIVA, PROCEDURE E SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI AL FONDO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto, innanzitutto, conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti presso il Fondo, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il contesto organizzativo del Fondo è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento del Fondo stesso. Tale contesto organizzativo interno, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte dell'Autorità preposta (COVIP), costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli Enti.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni e ad effettuare i controlli sull'attività di gestione del Fondo, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, quest'ultimo ha individuato:

- lo Statuto;
- la normativa interna: policy e regolamenti (es. Documento sul Sistema di Governo, Documento sulla Politica degli Investimenti "DPI", Documento sulla politica di gestione dei conflitti di interesse, Privacy Policy, etc..), Ordini di Servizio;
- il Manuale Operativo delle Procedure ("MOP");
- il Regolamento disciplinare;
- il Registro dei Controlli;
- il Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni ("SCI") e il Piano dei flussi informativi;
- il Sistema dei poteri e delle deleghe.

Le regole, le procedure e i principi, di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con il Fondo.

3.2 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei Controlli Interni ("SCI") del Fondo è costituito dall'insieme delle regole, delle Funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare il rispetto della sana e prudente gestione.

Il Sistema dei Controlli Interni è delineato da un impianto normativo che permette di ripercorrere in modo organico le procedure, le strutture ed i controlli presenti nel Fondo, recependo, oltre alle indicazioni degli Organi di Vigilanza, anche le disposizioni di Legge, compresi i princìpi dettati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

In particolare, nell'assetto organizzativo del Fondo, il Sistema dei Controlli Interni prevede i seguenti livelli di controllo:

- "**controlli interni di primo livello**", ossia controlli di linea affidati alle stesse strutture operative incaricate delle relative attività (ad esempio controlli sistematici o a campione) e sono definiti da apposite procedure;
- "**controlli interni di secondo livello**", affidati a Unità distinte da quelle deputate a svolgere i controlli di linea e diretti a verificare il rispetto dei limiti assegnati alle Funzioni Operative e la coerenza dell'operatività delle singole aree di attività rispetto agli obiettivi assegnati. Tali controlli vengono effettuati sia con riferimento all'operatività del personale del Fondo, sia in relazione alle attività svolte da soggetti terzi (*outsourcer*) per conto del Fondo. In particolare, gli Organi deputati a svolgere i controlli di secondo livello sono: la Funzione Attuariale, la Funzione Compliance, la Funzione di Gestione del Rischio e il Data Protection Officer.
- "**controllo di terzo livello**", volto a valutare e monitorare l'efficacia, l'efficienza e l'adeguatezza del Sistema di Controlli Interni e delle ulteriori componenti del sistema di governo del Fondo, nonché l'efficacia e l'efficienza delle attività esternalizzate, inclusa l'efficacia dei controlli svolti

su tali attività. Tale controllo è affidato alla Funzione di Revisione Interna, che per sua stessa natura risulta essere separata dalle altre Funzioni del Fondo, mantenendo così la propria indipendenza, autonomia e obiettività di giudizio.

Al fine di evitare sovrapposizioni nelle attività di controllo di linea e di secondo livello, il Fondo si è dotato di un "Registro dei Controlli", introdotto dal Consiglio di Amministrazione, in data 25 luglio 2024, che le dettaglia compiutamente ed analiticamente.

Il Sistema dei Controlli Interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività del Fondo e al contesto di riferimento.

3.3 FUNZIONI DI CONTROLLO, FUNZIONI FONDAMENTALI E ATTIVITÀ OGGETTO DI *OUTSOURCING*

Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono inoltre attribuiti alle Funzioni e ai soggetti del Fondo di seguito indicati:

- Attività oggetto di *Outsourcing*: il Modello del Fondo prevede l'esternalizzazione (di seguito, anche "*Outsourcing*") di attività, o parti di esse, presso altre Società terze. L'affidamento in *Outsourcing* delle attività è realizzato in conformità alle prescrizioni delle competenti Autorità di Vigilanza ed è formalizzato attraverso la sottoscrizione di specifici contratti che consentono al Fondo:

- di assumere ogni decisione nell'esercizio della propria autonomia, conservando le necessarie competenze e responsabilità sulle attività relative ai servizi esternalizzati;

- di mantenere conseguentemente i poteri di indirizzo e controllo sulle attività esternalizzate.

I contratti di *Outsourcing* devono prevedere che:

- il fornitore dichiari di conoscere il Modello ed il Codice Etico del Fondo e si impegni a rispettarlo ed a farlo rispettare ai propri dipendenti ed ai soggetti esterni che operano per suo conto;

- il Fondo possa risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'*Outsourcer* di norme e regolamenti di vigilanza che comportino sanzioni a carico del committente o violazioni di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico;

- l'attività esternalizzata, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo siano definite chiaramente;

- il fornitore svolga adeguatamente l'esecuzione delle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del Fondo;

- il fornitore informi tempestivamente il Fondo di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità alla normativa vigente e in maniera efficiente ed efficace;

- il fornitore garantisca la riservatezza dei dati relativi al Fondo ed agli Iscritti;

- il Fondo abbia, tramite apposite strutture, facoltà di controllo degli eventuali SLA (*Service Level Agreement*) e del rispetto delle clausole contrattuali; in particolare, le clausole devono

esplicitare che il fornitore sia tenuto a cooperare con la COVIP in relazione all'attività esternalizzata e che il Fondo, la Revisione Interna e la COVIP abbiano accesso effettivo ai relativi dati e ai locali dello stesso;

- il Fondo possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, il recesso stesso;
- il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione senza il consenso del Fondo;
- siano adottati adeguati presidi a tutela del patrimonio informativo del Fondo e della sicurezza delle transazioni.

- Funzione di Revisione Interna: assicura in generale una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose, valutando la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi operativi. La Revisione Interna supporta direttamente l'Organismo di Vigilanza nel presidio del rispetto e dell'adeguatezza delle regole contenute nel Modello, attivando, a fronte delle eventuali criticità riscontrate nel corso della propria attività, i soggetti competenti per le opportune azioni di mitigazione.
- Funzione Gestione dei Rischi: concorre alla definizione della politica di gestione dei rischi, anche inerenti alla gestione finanziaria, con il compito di mappare tutti i rischi che interessano il Fondo e dispone le procedure necessarie per la gestione ed il monitoraggio degli stessi, attraverso la loro costante rilevazione e misurazione. In tale contesto, la Funzione è destinataria dei flussi informativi rilevanti, nonché della tempestiva segnalazione delle eventuali disfunzioni e violazioni riscontrate dalla Funzione/Ufficio competente ad attivare le misure correttive. La Funzione Gestione del Rischio redige la relazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale che contiene: indicazione delle attività e verifiche svolte, con le raccomandazioni ritenute opportune.
- Funzione Compliance: ha il compito di prevenire la violazione di norme e di regole e procedure deliberate dall'Organo di Amministrazione, al fine di evitare il rischio di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme legislative, regolamentari o di autoregolamentazione. Per il perseguimento delle proprie finalità, la Funzione svolge, inoltre, attività correlate allo studio della normativa esterna e interna, all'analisi di impatto e all'aggiornamento delle normative interne. Il Responsabile Operativo della Funzione Compliance assicura l'espletamento delle attività di verifica e dunque la conformità normativa dei processi e, per il tramite dell'Amministratore pro tempore designato, riferisce all'Organo Amministrativo sulle attività condotte e su eventuali criticità rilevate.
- Unità/Aree organizzative: alle Unità/Aree organizzative del Fondo è assegnata la responsabilità dell'esecuzione, del buon funzionamento e dell'efficace applicazione nel tempo dei processi. La normativa interna individua gli Uffici/Unità organizzative cui è assegnata la responsabilità della progettazione dei processi. Ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, le Unità organizzative hanno la responsabilità di:

- rivedere, alla luce dei principi di comportamento e di controllo prescritti per la disciplina delle attività sensibili, le prassi e i processi di propria competenza, al fine di renderli adeguati a prevenire comportamenti illeciti;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità o comportamenti anomali.

In particolare, le predette unità organizzative per le attività sensibili devono prestare la massima e costante cura nel verificare l'esistenza e nel porre rimedio ad eventuali carenze di normative o di procedure che potrebbero dar luogo a prevedibili rischi di commissione di illeciti presupposto nell'ambito delle attività di propria competenza.

4. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico del Fondo detta le norme di comportamento che devono essere applicate nella conduzione e nella gestione delle attività interne da parte di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino a qualsiasi titolo rapporti di collaborazione od operino nell'interesse del Fondo.

In altre parole, trattasi di uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività del Fondo e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, rispettando quanto stabilito dalle norme vigenti, dai contratti di lavoro, da regolamenti e procedure interne.

La struttura organizzativa e il sistema di regole del Fondo devono, in ogni momento, essere coerenti con il Codice e facilitarne la piena applicazione.

Il Codice Etico è da intendersi vincolante per il Consiglio di Amministrazione, per i dipendenti del Fondo, nonché per i collaboratori legati al Fondo da rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

In ogni caso, il Fondo richiede ai fornitori, ai clienti e ai partner di tenere una condotta in linea con le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

Il Codice Etico del Fondo è da considerare, ad ogni effetto, parte integrante e sostanziale del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Pertanto, la conoscenza e l'adeguamento ai principi del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con collaboratori e terzi.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un Organismo (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Quanto alla sua composizione, il Fondo, tenuto conto del livello di organizzazione interno, ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza collegiale misto, ossia costituito da un membro interno, nonché da un componente esterno all'Ente.

5.1 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ORGANISMO DI VIGILANZA

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Autonomia e indipendenza: la posizione dell'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ivi compreso il Consiglio di Amministrazione). L'OdV deve, pertanto, essere inserito nella posizione più elevata possibile, con la previsione di un riporto informativo al massimo vertice operativo (il Consiglio di Amministrazione).

Professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e giuridica (in particolare nel settore penale e societario);

Continuità di azione: tale requisito deve connotare l'attività dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività del Fondo, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi. Inoltre, onde poter svolgere, in assoluta indipendenza, le proprie funzioni, dispone di autonomi poteri di spesa, fatta salva la rendicontazione al Consiglio di Amministrazione. Tale previsione di spesa deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preventivo annuale. Eventuali superamenti del budget dovranno essere approvati dal Consiglio medesimo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle Funzioni del Fondo per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo. Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, può inoltre avvalersi di consulenti esterni nell'ambito di quelli usualmente utilizzati dal Fondo o, per specifiche materie, fra professionisti del settore. L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie Funzioni appositamente designate, ha accesso a tutte le attività svolte dal Fondo nelle aree a rischio e alla relativa documentazione.

5.2. ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza del Fondo è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina (3 anni), indipendentemente dalla durata in carica del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Dell'avvenuta nomina dell'Organismo è data formale comunicazione a tutto il personale del Fondo.

Il componente dell'OdV è rieleggibile e potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno tre mesi. L'OdV dimissionario rimane in carica fino alla nomina del nuovo membro. La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo deve dichiarare l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con il Consiglio di Amministrazione e/o con Organi di controllo del Fondo;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con il Fondo tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sul Fondo;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui al D. Lgs. 6 settembre 2011 n. 159, ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 20 D. Lgs. 6 settembre 2011 n. 159, ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, una volta accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'OdV sarà tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio di Amministrazione di qualsiasi evento che implichi la perdita - anche temporanea - dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza e autonomia, al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture del Fondo ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà

consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa del Fondo) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti del Fondo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (il c.d. patteggiamento);
- gravi e accertati motivi di incompatibilità dell'Organismo che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisititi di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione, è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro Organo o Funzione del Fondo. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le Funzioni di Controllo istituzionali del Fondo.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e di controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri[5]:

[5] Nel dettaglio, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività, portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per presa visione, che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture del Fondo;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto, sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, sia di carattere continuativo che attraverso controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi Funzione e Unità del Fondo - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego alla messa a disposizione di dati, informazioni, comunicazioni etc., l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività del Fondo, al Consiglio di Amministrazione, ai collaboratori, ai dipendenti, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno del Fondo e/o delle modalità di svolgimento delle attività; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili delle varie Funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività del Fondo e sulle norme comportamentali, verificando la frequenza e la partecipazione agli stessi;

- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;
- presentazione di **proposte di adeguamento** del Modello verso gli Organi/Funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle Segnalazioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo al Fondo.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo può avvalersi delle Funzioni presenti nel Fondo in virtù delle relative competenze.

Con riferimento alle attività di controllo svolte dalle Funzioni di Controllo e Fondamentali, i punti di debolezza rilevati sono sistematicamente segnalati ai soggetti interessati, al fine di rendere più efficienti ed efficaci la normativa interna e la struttura organizzativa del Fondo.

Per verificare l'effettiva esecuzione delle azioni da intraprendere, viene poi svolta un'attività di *follow-up*. Di tali attività le Funzioni di Controllo e Fondamentali rendicontano periodicamente l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo, ai fini del D. Lgs 231/2001, può richiedere alle Funzioni di Controllo e Fondamentali di inserire nel piano annuale di Audit verifiche specifiche volte, in particolare per le aree sensibili, a valutare l'adeguatezza dei controlli a prevenire comportamenti illeciti.

L'Organismo di Vigilanza può, altresì. scambiare informazioni con il Collegio dei Sindaci e con la Funzione di Revisione Interna, se ritenuto necessario od opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità e, sempre ove ritenuto opportuno, può chiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale, nell'ambito delle materie di competenza del Consiglio medesimo, specifiche informazioni su temi che ritiene opportuno approfondire per svolgere al meglio i propri compiti di vigilanza sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello.

5.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante dedicato canale di comunicazione, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le Funzioni che operano nell'ambito delle attività sensibili, devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza, mediante sistematici flussi informativi periodici, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello; ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Le informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni che ricadono nelle attività sensibili (ad es. visite ispettive da parte di Pubblici Ufficiali non programmate, contenziosi giudiziali o stragiudiziali in corso, ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere il Fondo;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- rapporti preparati dai Responsabili di altre Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per quanto concerne consulenti, collaboratori esterni, fornitori, etc., può essere contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante del Fondo una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di reati richiamati dal Decreto; ii) a comportamenti non in linea con le norme di comportamento emanate dal Fondo; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico, ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente non ritenga opportuno rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente al Gestore della segnalazione;
- i consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori, per quanto riguarda i rapporti e le attività svolte nei confronti del Fondo, possono effettuare direttamente al Gestore della segnalazione l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante del Fondo una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tutte le informazioni e le comunicazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV utilizzando uno dei seguenti canali:

- a mezzo del servizio postale recapitata presso la sede del Fondo, Via D'Azeglio n. 33 Cap 00184 Roma (RM), o tramite corrispondenza interna: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la comunicazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno l'indicazione "ODV -riservata/personale".

- via e-mail al seguente indirizzo: odv231fondopensionebcc@gmail.com.

5.5. FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza esercita le proprie responsabilità di controllo anche mediante l'analisi di sistematici flussi informativi periodici trasmessi dalle Funzioni che svolgono attività di controllo di primo e secondo livello, dalla Funzione Revisione Interna, nonché dai soggetti che svolgono attività nei processi sensibili.

Contenuti, tempistiche e modalità di effettuazione dei flussi informativi sono stabiliti dall'Organismo di Vigilanza e formeranno oggetto di specifica procedura redatta dall'Organismo di Vigilanza, sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed emanata con Ordine di Servizio dal Direttore del Fondo.

5.6. IL *REPORTING* DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di *reporting* dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione;
- su base periodica, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone in favore del Consiglio di Amministrazione del Fondo:

- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es. significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo del Fondo, etc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

Le relazioni predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

5.7. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni, fermo il rispetto della normativa sul trattamento dati prevista dal Regolamento UE 2016/679 ("GDPR").

6. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

Il *whistleblowing* è un istituto giuridico di matrice comunitaria finalizzato a prevenire la corruzione nelle organizzazioni pubbliche e private e a tutelare i lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura (pubblica o privata) di appartenenza.

Tale istituto era stato già disciplinato, in ambito nazionale, per il settore pubblico dal D. Lgs. n. 165/2001 (art. 54-*bis*) e, per il settore privato, dal D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, commi 2-*bis*, 2-*ter*, 2-*quater*).

Con il D. Lgs. n. 24/2023 - legge dello Stato con cui si è dato attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 sulla protezione dei *Whistleblower* - si è resa obbligatoria l'adozione di un sistema di *whistleblowing* per determinate tipologie di imprese operanti nel settore privato e si sono disciplinate le modalità di gestione operativa della segnalazione.

In particolare, il D. Lgs. n. 24/2023 ha modificato e ampliato la platea dei soggetti, sia pubblici che privati, tenuti ad applicare la disciplina sul *whistleblowing* e, quindi, a predisporre, attuare e garantire adeguate ed effettive tutele per le persone segnalanti, nonché i canali e le procedure di segnalazione.

Con riferimento al settore privato, l'ambito soggettivo di applicazione della nuova normativa è stato delineato e differenziato con riferimento alle dimensioni occupazionali, all'adozione o meno dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e allo svolgimento di determinate attività.

Nello specifico, tra i soggetti del settore privato tenuti a dare applicazione alla disciplina sul *whistleblowing* rientrano coloro che:

a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

b) si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

c) adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

I soggetti del settore privato che hanno adottato i Modelli di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. n. 231/2001 sono anch'essi destinatari della nuova disciplina di cui al richiamato D. Lgs. n. 24/2023 e, pertanto, ai sensi dell'art. 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, come modificato dall'art. 24, comma 5, del D. Lgs. n. 24/2023, devono adeguare i propri Modelli di Organizzazione e Gestione alla nuova disciplina, prevedendo i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema sanzionatorio adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001.

Con riferimento alla disciplina sul *whistleblowing*, ai canali di segnalazione interna e al divieto di ritorsione si rinvia alla "Procedura di segnalazione delle violazioni (c.d. disciplina "*Whistleblowing*")" adottata dal Fondo in data 14 dicembre 2023.

Tale procedura ha la finalità di descrivere e disciplinare:

1. i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi e degli altri soggetti coinvolti;
2. il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
3. i canali previsti dal D. Lgs. n. 24/2023 e messi a disposizione del *whistleblower* per la denuncia di presunte anomalie o violazioni (comportamenti, atti od omissioni), anche solo potenziali, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono gli interessi pubblici o l'integrità del Fondo, commesse da dipendenti, dirigenti, membri degli Organi Sociali o terzi e di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo;
4. Il processo interno di ricezione e di gestione della segnalazione effettuate dai *whistleblower* approntato dal Fondo.

Con riferimento, invece, al sistema sanzionatorio adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001 si rinvia al successivo paragrafo "Sistema Sanzionatorio".

Si precisa infine che, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 24/2023, possono essere oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità del Fondo, commesse nell'ambito dell'organizzazione del Fondo con cui la persona segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici indicati dall'art. 3, comma 3 del D. Lgs. 24/2023.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, le segnalazioni possono riguardare:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 nonché violazioni del Modello 231, del Codice Etico e delle altre *Policy*;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; protezione dei consumatori; protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

6.1. LE SEGNALAZIONI DI *WHISTLEBLOWING*

Le segnalazioni di condotte illecite e di violazioni del Modello, di cui i destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, c.d. Segnalazioni *Whistleblowing*, sono inviate al Gestore della segnalazione attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica appositamente dedicata (*https://fondopensionebcc.whistlelink.com*) predisposta dal Fondo ai sensi del D. Lgs. 24/2023[6] che garantisce 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.

Le segnalazioni così pervenute, trattate con le modalità e i termini previsti dal D. Lgs. 24/2023, vengono esaminate dal Gestore della segnalazione ai fini dell'avvio dei necessari accertamenti e della successiva rendicontazione all'Organismo di Vigilanza (le cui modalità di comunicazione vengono dettagliate nel Regolamento dei flussi elaborato dall'OdV).

7. Il SISTEMA SANZIONATORIO

L'efficace attuazione del Modello da parte del Fondo Pensione richiede l'introduzione di un sistema sanzionatorio relativo al mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico come previsto dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il Sistema Sanzionatorio si applica al Consiglio di Amministrazione, ai dipendenti del Fondo Pensione, ai consulenti esterni, ai collaboratori esterni, all'Organismo di Vigilanza nonché ai *partner* commerciali del Fondo Pensione.

Sulla base delle segnalazioni di illeciti pervenute ed esaminate dall'Organismo di Vigilanza, le fasi di attivazione, svolgimento e definizione del processo sanzionatorio sono affidate al Consiglio di Amministrazione del Fondo, che provvede poi ad informare l'Organismo di Vigilanza delle proprie determinazioni e degli esiti conseguenti. L'Organismo dovrà essere costantemente aggiornato in ordine alle violazioni accertate e alle sanzioni irrogate.

Il presente Modello prevede, infine, provvedimenti sanzionatori per i soggetti, anche esterni al Fondo Pensione, che devono comunque ritenersi destinatari delle norme medesime.

[6] Il D. Lgs 24/2023, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha disciplinato in modo organico la materia dei sistemi di segnalazione e in particolare ha modificato il D. Lgs. 231/2001 sostituendo i commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6, che disciplinavano tali sistemi, con un nuovo comma 2-*bis* che dispone che i modelli di organizzazione e gestione prevedano i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema sanzionatorio ai sensi del D. Lgs. 24/2023, di fatto rinviando a quest'ultimo per la relativa disciplina.

L'applicazione delle sanzioni previste rimane del tutto indipendente dall'inizio e dall'esito di eventuali procedimenti penali ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

Nell'ottica preventiva ispirata dal Decreto, invero, si ritengono condotte sanzionabili quelle che, pur non essendo penalmente rilevanti, sono dirette a ledere, ovvero a indebolire l'efficacia organizzativa e di controllo del Modello, compromettendone la funzione normativa.

Il rispetto delle disposizioni e delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico rappresenta un obbligo per i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.

Gli obblighi definiti nel Modello sono vincolanti per tutti i destinatari e formeranno oggetto di apposita comunicazione.

È previsto, altresì, che le disposizioni relative agli obblighi vengano costantemente pubblicizzate all'interno e all'esterno del Fondo Pensione, attraverso, ad esempio, attività di formazione e informazione in materia, ovvero, mediante affissione della regolamentazione in luoghi accessibili a tutti.

La verifica dell'adeguatezza del Sistema Sanzionatorio, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, che procede alla segnalazione delle carenze riscontrate.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, violazione degli obblighi definiti nel Modello i seguenti comportamenti:

a) mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;

b) mancato rispetto delle prescrizioni inerenti alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, volte a garantirne la trasparenza, veridicità e verificabilità;

c) violazione e/o elusione del Sistema di Controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;

d) impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

e) mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;

f) omissione di controlli e/o di informazioni attinenti al Bilancio e alle altre comunicazioni sociali;

g) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità, al fine di verificarne le azioni poste in essere nell'ambito delle aree a rischio;

h) il effettuazione di segnalazioni ai sensi del D. Lgs. nr. 24/2023 infondate, quando si accerti che segnalante abbia agito dolosamente nella consapevolezza della falsità della segnalazione;

i) violazione delle misure di tutela del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal D. Lgs. nr. 24/2023 contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;

j) violazione del divieto di riservatezza dell'identità del segnalante, salvo i casi in cui la diffusione dell'identità sia consentita dal D. Lgs. nr. 24/2023;

k) mancato rispetto delle procedure di gestione delle segnalazioni di cui al D. Lgs. nr. 24/2023;

l) comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

m) comportamenti che, sebbene non rientranti nelle fattispecie di reato di cui al Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008[7], nonché delle procedure connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Sanzionatorio.

Il tipo e l'entità delle sanzioni disciplinari per il personale dipendente saranno irrogate alla luce del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del Codice Civile, secondo la gravità dell'infrazione e valutati in base ai seguenti criteri generali:

1. intensità del dolo/gravità della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. mansioni e livello gerarchico del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità ed entità del danno derivante al Fondo Pensione;
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
6. reiterazione delle condotte inosservanti;
7. livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato.

---

[7] D. Lgs. n. 81/2008: art. 20 - Obblighi dei lavoratori:

"1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di Segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto".

Alla luce di quanto precede, il sistema sanzionatorio, istituito ai sensi del Decreto, prevede:

- nei confronti del Direttore Generale e del personale dipendente l'eventuale segnalazione delle infrazioni commesse al Consiglio di Amministrazione; sarà cura di quest'ultimo adottare un proprio il sistema sanzionatorio in conformità alla normativa alla normativa interna alle leggi che regolano la materia;
- nei confronti dei membri degli Organi Collegiali di Amministrazione e Controllo del Fondo, l'eventuale segnalazione al Consiglio di Amministrazione affinché assuma eventuali iniziative amministrative nei loro riguardi;
- nei riguardi di tutti i soggetti esterni, il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia.

7.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello e Codice Etico costituiranno illeciti disciplinari e .

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono quelle previste dal CCNL applicato presso il Fondo Pensione, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nonché in linea con i contenuti del Regolamento Disciplinare già emanato dal Fondo. Quest'ultimo fa riferimento a tutti gli illeciti disciplinari per violazione delle norme giuslavoristiche, mentre il Sistema Sanzionatorio contenuto nel MOG consegue al mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico. Le sanzioni disposte dal Fondo Pensione saranno comunicate all'OdV.

Le condotte sopra indicate, se poste in essere dai dipendenti, possono dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

a) **rimprovero verbale** in caso di lieve inosservanza, da parte del dipendente, dei principi, delle regole di comportamento, delle procedure e norme interne previste, delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;

b) **biasimo scritto** qualora le violazioni di cui al punto precedente possa essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;

c) **la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**, nei confronti del dipendente che violi dolosamente le prescrizioni comportamentali disciplinate nel Modello e nel Codice Etico che non integrino reato presupposto, nonché nei casi di reiterata violazione colposa di obblighi rilevanti;

d) **il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali della lavoratrice e/o del lavoratore (giustificato motivo)** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero al lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, le quali, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate dal punto c) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. e);

e) **il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)** per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione del Modello, tale da determinare l'applicabilità a carico del Fondo Pensione delle sanzioni previste dal Decreto, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio materiale o morale al Fondo Pensione o, ancora, nell'ipotesi in cui la violazione dei doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro non consenta la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via provvisoria, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Con la contestazione può essere disposta la revoca delle eventuali procedure affidate al soggetto interessato.

Il Datore di Lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze ed al grado della colpa valutata, tenendo conto delle circostanze di fatto.

Per il procedimento disciplinare si rinvia alle disposizioni dell'art. 7 della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni. Il termine a difesa per presentare delle giustificazioni è di dieci giorni.

Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice o il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'Azienda dà riscontro alla lavoratrice o al lavoratore.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice e/o del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

Il Fondo Pensione valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere dagli Amministratori e dai Sindaci del Fondo, rappresentando gli stessi l'immagine del Fondo Pensione verso i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere, innanzitutto, fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte del Fondo Pensione, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per il Fondo Pensione medesimo.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Fondo Pensione ad opera di uno o più Amministratori e dai Sindaci del Fondo sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, i quali valutano le azioni più opportune, sentito l'OdV.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, PROFESSIONISTI, CONSULENTI, *PARTNER*, FORNITORI, CONTROPARTI E ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, professionisti, consulenti, *partner*, fornitori, controparti e altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 c.c. e può determinare la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

Si provvederà, ove necessario, all'elaborazione, all'aggiornamento e all'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti al Fondo Pensione dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato. In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

8. FORMAZIONE E INFORMATIVA

Il Fondo, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo del Fondo è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operino - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi del Fondo in forza di rapporti contrattuali.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, ecc.);

- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno del Fondo (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, etc.). La metodologia didattica è fortemente interattiva e si avvale di *case studies*;
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire del Fondo, nonché della capacità di apprendimento del personale e del grado di *commitment* del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per il Fondo e per le strategie che esso intende perseguire;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante. La formazione potrà essere espletata attraverso degli incontri in presenza ovvero in modalità digitale.

I membri degli Organi Collegiali di Amministrazione e Controllo del Fondo ed il personale del Fondo stesso, ricevono, il primo giorno di attività presso il Fondo, copia, anche informatica o telematica, del Modello e del Codice Etico adottati da quest'ultimo.

Il personale sottoscrive un'apposita dichiarazione che attesta la consegna dei documenti, l'impegno a prenderne l'integrale conoscenza dei medesimi e ad osservare le relative prescrizioni.

8.1. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, Funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nel Fondo – quali i componenti degli Organi Statutari – nonché ai dipendenti e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto del Fondo nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato".

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, quindi, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, società operanti per il Fondo od alle quali siano state affidate attività in *Outsourcing*) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione al Fondo per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante apposita informativa, ovvero attraverso l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello ed a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello, prevedendosi che la violazione degli impegni o, comunque, eventuali condotte illecite poste in essere in occasione, o comunque in relazione all'esecuzione degli incarichi, costituiranno a tutti gli effetti grave inadempimento, ai sensi dell'art. 1455 cod. civ., ai fini della risoluzione del contratto.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici, di natura giuslavoristica, instaurati con il Fondo.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Funzione preposta gestisce la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà, peraltro, segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali carenze di formazione del personale del Fondo rilevate nel corso dello svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza verifica lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono;

- pubblicazione del Modello in luogo accessibile (ad esempio nella bacheca del Fondo);
- una sessione di formazione iniziale, con apposito questionario di verifica;
- periodici corsi di formazione (anche *e-learning*);
- incontri di aggiornamento periodico e/o e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

In caso di modifiche significative del Modello il Fondo si impegna a darne comunicazione attraverso la forma che riterrà più efficace, organizzando se del caso appositi corsi formativi.

Ai fini di una adeguata attività di formazione, la Funzione preposta, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, provvederà a curare la diffusione del Modello tra i destinatari.

8.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Il Fondo promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico anche tra i consulenti, i *partner*, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che saranno inserite negli schemi contrattuali di riferimento.

9. CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

9.1. VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di Funzioni e strutture interne al Fondo con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia di consulenti esterni, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2. APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

I Modelli Organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello, anche su segnalazione dell'OdV, è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

La modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovrà essere comunicata anche all'OdV.

Il Modello deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza. Il suo aggiornamento si rende necessario (a titolo esemplificativo) in occasione: (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; (b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività del Fondo; (c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo.