



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

***"Modello di organizzazione, gestione e controllo" redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dallo stesso Decreto.***

## **INDICE**

DEFINIZIONI .....	5
PREMESSA .....	6
1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 .....	6
1.1.1 Principi generali .....	6
1.1.2 Efficacia esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	12
1.2 Principi di riferimento .....	13
1.3 La struttura del modello di FOR.AGRI .....	13
2.1 Motivazioni e finalità .....	13
2.2 Realizzazione del Modello .....	15
2.3 Elementi del Modello .....	15
2.4 Destinatari del Modello .....	16
2.5 Diffusione, informativa e formazione .....	16
2.6 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare .....	16
2.7 Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni .....	17
2.8 Parti Terze .....	18
2.9 Principi di comportamento .....	18
2.9.1 Principio di legalità .....	18
2.9.2 Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello .....	18
2.9.3 Obblighi degli Amministratori e della Direzione .....	19
2.9.4 Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche .....	19
2.9.5 Rapporti con le Aziende aderenti al Fondo .....	19
2.9.6 Sistema di controllo interno (c.d. SCI) .....	20
2.9.7 Trasparenza nella contabilità .....	20
2.9.8 Trattamento delle informazioni privilegiate e riservate .....	20
2.10 Organismo di Vigilanza (OdV) .....	20
2.10.1 Composizione e nomina dell'OdV .....	21
2.10.2 Funzioni e poteri .....	21
2.10.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
2.10.4 Canali di segnalazione interna (whistleblowing) .....	22
2.11 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello .....	23
2.12 Sistema Disciplinare .....	23
2.13 Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello .....	23
SISTEMA DISCIPLINARE .....	25



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**  
**Ex D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231**

**PARTE GENERALE**

**AGGIORNATO ALLA DATA DEL 31.12.2024**

<b>Revisioni</b>	<b>Data</b>	<b>CDA</b>
0	13.09.2018	
1	13.12.2022	Aggiornamento
2	2025	Aggiornamento

## DEFINIZIONI

- **FOR.AGRI** o "il Fondo": il Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in Agricoltura, istituito ai sensi dell'articolo 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.
- **Esponenti dell'Ente:** Amministratori, Sindaci, Direttore.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione di FOR.AGRI.
- **Comitato di Valutazione:** organismo collegiale, i cui componenti sono individuati da FOR.AGRI in esito ad una selezione trasparente e che hanno il compito di valutare, con diligenza professionale e indipendenza, da un punto di vista qualitativo i piani formativi presentati al Fondo per l'accesso ai finanziamenti degli Avvisi pubblicati.
- **Comitato di Indirizzo:** organismo di nomina del CdA del Fondo su designazione delle Parti istitutive, con il compito di proporre al CdA linee strategiche e programmi annuali di attività e di ulteriori iniziative e progetti ritenuti utili al conseguimento degli scopi statutari del Fondo, in coerenza con la programmazione regionale e territoriale e con le funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di formazione continua.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche, recanti le norme sulla Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica.
- **Attività a rischio:** le aree di attività che possono esporre FOR.AGRI al rischio di commissione di specifici reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.
- **Reati presupposto:** i reati indicati dal Legislatore ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs 231/2001.
- **Destinatari:** Amministratori, Sindaci, Direttore, nonché Dipendenti, Collaboratori esterni Imprese aderenti e soggetti attuatori.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Partner:** controparti contrattuali di FOR.AGRI, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui l'Ente addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con l'Ente medesimo.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza preposto al controllo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al suo aggiornamento.
- **Regole e Principi generali di comportamento:** le regole e i principi di cui al presente Modello identificati nella Parte Generale e nella Parte Speciale.
- **SCI:** sistema di controllo interno, ossia l'insieme di processi diretti alla revisione gestionale, alla revisione contabile e alla revisione di conformità.
- **ANPAL:** l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro deputato alla vigilanza dei Fondi interprofessionali per la formazione continua. A seguito della soppressione dell'ANPAL con D. L. 22/6/2023 n. 75, le sue funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
- **Whistleblowing:** sistema di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

## PREMESSA

### 1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

#### 1.1.1 Principi generali

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) ha introdotto nel nostro ordinamento la "*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" conseguente alla commissione di alcuni reati da parte delle persone fisiche ad esse legate da specifici rapporti giuridici, che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza.

La normativa introdotta è frutto dell'adeguamento agli obblighi internazionali e comunitari assunti dall'Italia, tra i quali la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale.

Il D.Lgs. 231/01 introduce, in sostanza, una forma di responsabilità oggettiva a carico degli enti che traggono interesse o vantaggio da alcune precise tipologie di illecito penale commesse da soggetti che operano per conto dell'ente stesso. Tale normativa coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, assoggettando l'ente ad un procedimento dalle caratteristiche sostanziali del procedimento penale, al termine del quale, laddove se ne ravvisi la responsabilità, potrà essere condannato all'applicazione di sanzioni amministrative (pecuniarie ed interdittive) di cui infra.

#### Ambito di applicazione

L'art. 1 del D. Lgs. 231/2001 determina l'ambito di applicazione soggettiva della responsabilità degli enti derivante da reato: al comma 2 individua i soggetti destinatari, mentre al comma 3 prevede espressamente alcune esclusioni.

Più precisamente, il comma 2 dell'articolo 1 si rivolge a tutti gli "*enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il comma terzo, invece, stabilisce che il Decreto e la forma di responsabilità con esso introdotta, non si applica "*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*".

FOR.AGRI, al pari degli altri fondi paritetici interprofessionali, ha natura giuridica di ente di diritto privato, ancorché svolga funzioni di rilevanza pubblica in base ad un principio costituzionale di sussidiarietà orizzontale e rientra, pertanto, tra le persone giuridiche che possono adottare modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

#### I soggetti

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua i soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'ente.

Essi devono essere legati a FOR.AGRI da un rapporto funzionale di dipendenza di diritto o di fatto. In particolare, l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali.

La responsabilità dell'ente non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all'assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5, comma 2), nonché qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Affinché il reato sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che esso sia a quest'ultima ricollegabile sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una "colpa di organizzazione", intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla persona giuridica, l'art. 8 del Decreto prevede che gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

## **Sanzioni**

L'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In particolare, le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- a. pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali di FOR.AGRI, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".
- b. Interdittive quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- c. La pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- d. La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti in considerazione della gravità, rilevanza e reiterazione dei reati, possono essere comminate anche in sede cautelare per una durata massima di 6 mesi. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, dimostrata da una insensibilità alle sanzioni pecuniarie in relazione alla reiterazione degli illeciti.

## **I reati presupposto**

I reati cui si applica la disciplina in esame sono definiti "reati presupposto" e si riferiscono esclusivamente ad alcune tipologie di illecito individuate dal Legislatore.

Secondo il principio di tassatività, l'ente risponde solo per i reati espressamente indicati nel decreto. Se ne ricava una duplice tutela della persona giuridica: la responsabilità dell'ente sussiste soltanto in presenza dei reati presupposti espressamente individuati e quando il reato rientra tra le fattispecie criminose elencate nella "parte speciale" del decreto (art. 24 e ss.). Così si è espressa la Corte di Cassazione con la recente sentenza n. 22234/2022, chiarendo che la responsabilità amministrativa dell'ente può conseguire solo alla commissione dei reati-presupposto tassativamente catalogati nel decreto stesso, nel rispetto del principio di legalità.

## **La fattispecie prevista dalla legge**

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

c) sia stato realizzato da una persona fisica:

1. in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
2. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

Le recenti modifiche apportate al Decreto 231/2001 hanno di fatto introdotto nuove fattispecie di reato presupposto che hanno reso necessario l'aggiornamento del MODELLO 231 sia in termini di integrazione dell'elenco dei reati presupposto e del relativo risk management ed assessment che in termini di procedure per la prevenzione di questi reati a rischio significativo (risk approach).

A seguito di questi progressivi ampliamenti, il Decreto si applica ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- 1) reati contro la P.A.: corruzione, istigazione alla corruzione, concussione; malversazione in danno dello Stato, truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico; truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche; frode informatica in danno dello Stato o di un altro ente pubblico;
- 2) reati contro la fede pubblica: falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 3) reati societari di cui al Codice civile;
- 4) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 5) delitti contro la personalità individuale: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, prostituzione minorile, pornografia minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale; intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; adescamento di minorenni;
- 6) abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni di mercato (Market abuse);
- 7) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 8) omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- 9) ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- 10) reati transnazionali;
- 11) abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo;
- 12) delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- 13) delitti di criminalità organizzata;
- 14) delitti contro l'industria ed il commercio;
- 15) violazione dei diritti d'autore;
- 16) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 17) reati ambientali;
- 18) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 19) contrabbando;
- 20) reati tributari;
- 21) delitti contro il patrimonio culturale;
- 22) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

- 23) razzismo e xenofobia;
- 24) responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato

Nella presente edizione del Modello, l'elenco è aggiornato alla data del 31 dicembre 2024 e tiene conto degli ultimi provvedimenti e integrazioni apportate al D. Lgs. n. 231/01 che fanno riferimento a:

- **L. n. 6/2024 del 22/1/2024** "Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli art. 518-duodecies, 635 e 639 c.p." che con le modifiche del testo del comma uno dell'Art. 518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-septesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale), D. Lgs. n. 231/01;
- **D. L. n. 19/2024 del 2/3/2024** coordinato con la L. di conversione n. 56/2024 del 29/4/2024 "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (GU Serie Generale n. 100/2024 - Suppl. Ordinario n. 19) che con le modifiche apportate all'Art. 512-bis c.p. (Trasferimento fraudolento di valori) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori) del D. Lgs. n. 231/01.
- **Legge n. 90/2024, del 28/6/2024** in materia di Cybersicurezza e Reati Informatici, Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 2 luglio 2024, che ha apportato modifiche significative al Codice penale riguardo ai reati informatici. Gli aggiornamenti includono:
  - Un aumento delle sanzioni pecuniarie per i reati informatici previsti dall' art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001, con pene che ora variano da un minimo di 200 a un massimo di 700 quote;
  - La sostituzione dell' art. 615-quinquies con l' art. 635-quater 1, riguardante la detenzione e diffusione abusiva di dispositivi informatici;
  - L' introduzione del nuovo reato di estorsione mediante reati informatici, punito con una sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote e sanzioni interdittive non inferiori ai due anni.
- **D. L. n. 92/2024, del 4/7/2024** il c.d. Decreto Carceri, approvato dal Senato il 1° agosto 2024, che ha introdotto nel Codice Penale il nuovo reato di indebito utilizzo di denaro o beni mobili. Questa modifica ha impattato direttamente l'art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, ampliando l'elenco dei reati presupposto per cui le aziende possono essere ritenute responsabili. Inoltre, è stato eliminato dal catalogo dei reati presupposto l'abuso d'ufficio, a seguito della soppressione dell'art. 323, c.p.
- **D. Lgs. n. 141/2024 del 26/9/2024** "Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi" che ha comportato:
  - Modifica al testo dell'Art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/01 (Contrabbando) e aggiunta di sanzioni interdittive previste dall'Art. 9 del D. Lgs. n. 231/01;
  - Abrogazione del TULD (Testo unico disposizioni legislative in materia doganale) D.P.R. n. 43/1973 e introduzione di un nuovo corpus normativo ai sensi D. Lgs. n. 141/2024:
    - Art. 27 (Diritti doganali e diritti di confine)
    - Art. 78 (Contrabbando per omessa dichiarazione)
    - Art. 79 (Contrabbando per dichiarazione infedele)
    - Art. 80 (Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine)
    - Art. 81 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti)
    - Art. 82 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti)
    - Art. 83 (Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento)
    - Art. 84 (Contrabbando di tabacchi lavorati)
    - Art. 85 (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati)

- Art. 86 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati)
- Art. 88 (Circostanze aggravanti del contrabbando)
- Art. 94 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca)
- Sostituzione dell'Art. 291-quater (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati) del D.P.R. n. 43/73 (abrogato) con l'Art. 86, D. Lgs. n. 141/2024 all'interno dei Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

- **L. n. 143/2024 del 7/10/2024** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico" (Decreto Omnibus), che ha portato:

- Introduzione dell' Art. 174-sexies della L. n. 633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d' autore) facente parte dell' Art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d' autore).

- **D. L. n. 145/2024 del 11/10/2024** "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali", che ha comportato:

- Modifiche all' Art. 22 D. Lgs n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato);
- Introduzione dell' Art.18-ter D. Lgs n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell' Art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

- **L. n. 166/2024 del 14/11/2024:** "Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. n. 131/2024, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'UE e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano", mod. del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della L. n. 633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) intro e mod. dell'Art.181-bis L. n. 633/1941 facenti parte dell'Art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).

- **L. n. 187/2024 del 9/12/2024:** "Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. n. 145/2024, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali", mod. dell'Art. 18-ter D. Lgs. n. 286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e mod. dell'Art.22 D. Lgs. n. 286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/01 (Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno).

Di seguito vengono riportati i reati presupposto trattati in dettaglio nella parte speciale del Modello ai fini della valutazione del rischio.

**Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]**

**Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D. Lgs.7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]**

**Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015]**

**Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019, dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024]**

**Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L.n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]**

**Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

**Art. 25-ter - Reati societari [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]**

**Art. 25-quater - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]**

**Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]**

**Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]**

**Art. 25-sexies - Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 dicembre 2021]**

**Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]**

**Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 18 novembre 2021]**

**Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021 – Attuazione della direttiva UE 2019/73 in attuazione legge delega n. 53/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]**

**Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023]**

**Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]**

**Art. 25-undecies - Reati ambientali [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, da D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023]**

**Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017 e dal D.L. n. 20/2023]**

**Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]**

**Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]**

**Art. 25-quinquesdecies - Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019, modificato dal D.Lgs.n.75/2020, dal D.Lgs.n.156/2022 e dal D.Lgs. n. 87/2024]**

**Art. 25-sexiesdecies – Delitti di Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D.Lgs. 141/2024]**

**Art. 25-septiesdecies - Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]**

**Art. 25-duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]**

**Art. 26 - Delitti tentati (art. 56 CP)**

**Legge n.146/2006 - Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

**Art. 12 Legge n. 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]**

### **1.1.2 Efficacia esimente del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato da parte di un soggetto apicale o di un soggetto funzionalmente collegato nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica. L'adozione del modello, successiva al fatto criminoso, può determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (a partire dalla Sentenza n. 36083/2009) come la mancata adozione dei modelli organizzativi, in presenza dei presupposti previsti (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società, da soggetto a essa appartenente) "*è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità"(...) e a integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose*".

L'art. 6, comma 2 del Decreto, prevede che un modello di organizzazione, di gestione e controllo, per essere idoneo a prevenire tali reati deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal decreto;
- prevedere specifici protocolli e procedure dirette 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 ad impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di 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.

Sebbene il D. Lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione "preventiva" in relazione ai reati di cui al Decreto e, più in generale, sono volti ad assicurare che l'attività della persona giuridica risponda pienamente a un parametro di "legalità".

## **1.2 Principi di riferimento**

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione, di gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. FOR.AGRI, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie indicazioni di carattere operativo per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001, in particolare delle Linee Guida emanate da Confagricoltura, delle Linee Guida di Confindustria aggiornate delle indicazioni fornite da Confservizi, la Circolare della Guardia di Finanza e il documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.Lgs. 8/6/2001 n. 231" a cura del Gruppo di lavoro multidisciplinare costituito da esperti del CNDCEC, ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria. Da ultimo, si è tenuto conto altresì dei "Criteri guida per la redazione di codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli Enti", approvati dal Ministero della Giustizia e aggiornate al febbraio 2025

## **1.3 La struttura del modello di FOR.AGRI**

Il Modello di FOR.AGRI è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive sommariamente il D. Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sull'ente, 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.

Costituiscono parte integrante del Modello di FOR.AGRI:

- Codice Etico di FOR.AGRI;
- Sistema Disciplinare ai sensi degli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001;
- Regolamento generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo di FOR.AGRI, approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione con Decreto n. 000037 del 13.02.2025

La Parte Speciale contiene l'elencazione dei reati presupposti dalla normativa e le correlate attività sensibili e costituisce la sede dove trova attuazione la mappatura delle aree ed attività per le quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione dei reati presupposto, i soggetti potenzialmente coinvolti e le misure idonee a prevenire la commissione dei reati o, quantomeno, a ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

## **2.1 Motivazioni e finalità**

FOR.AGRI è un Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in Agricoltura. È stato istituito mediante Accordo Interconfederale, sottoscritto in data 14 dicembre 2006, tra le organizzazioni dei datori di lavoro Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti), Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.), le organizzazioni sindacali dei lavoratori C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. e CONFEDERDIA

ed autorizzato in data 28 febbraio 2007 con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40/V/2007.

Il Fondo non ha fini di lucro ed opera in favore delle imprese, e dei relativi dipendenti anche di qualifica dirigenziale, del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale.

Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa definite nell'Accordo Interconfederale istitutivo, promuove e finanzia in tutto o in parte, nel rispetto delle modalità fissate dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche ed integrazioni, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

A tal fine realizza gli opportuni raccordi con le Regioni e le Province autonome e svolge, nei confronti dei propri associati, funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sul territorio nazionale.

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), FOR.AGRI ha assunto la veste giuridico-formale di *"associazione dotata di personalità giuridica ai sensi del Capo II, Titolo II – Libro primo del codice civile e degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000 n. 361"*.

In adesione alle raccomandazioni espresse dalle Autorità di controllo pubblico, FOR.AGRI ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento già in vigore al suo interno, dotandosi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito il "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.

Il Modello è stato adottato in data 13/09/2018 dal Consiglio di Amministrazione di FOR.AGRI, identificato quale organo gestorio, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, FOR.AGRI intende perseguire le seguenti finalità:

- a) individuare le aree di attività in cui possono essere i commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno dell'Ente o soggetto ad esso funzionalmente collegato, sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- b) evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da FOR.AGRI, anche ove il Fondo sia apparentemente in condizione di trarre vantaggio, in quanto esse sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui l'Ente intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- c) trattare il rischio della commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure interne;
- d) consentire all'Ente, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui anche nei confronti dell'ODV, 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;
- e) rendere consapevoli i Destinatari del Modello e terze parti che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, generali e specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di FOR.AGRI e sanzioni penali nei loro confronti. Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello è fondato sulla definizione di una soglia di "accettabilità" del rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001, considerato che l'ente non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.

Il Modello implementa il sistema di procedure esistenti 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 gestionali. Tutte queste vengono richiamate integralmente nel presente Modello e sono, principalmente ma non esclusivamente, riferite ai seguenti documenti:

- Accordo Interconfederale del 14 dicembre 2006;
- Atto Costitutivo stipulato dal notaio Massimo Maria Panvini Rosati di Roma in data 14 dicembre 2006, rep. 51902 rac. 16329;
- Statuto stipulato dal notaio Paolo Farinaro di Roma in data 06 dicembre 2013, rep. 245774 rac. 40018; 17 dicembre 2020 repertorio n. 30766 raccolta n. 16176 e ss.mm.ii. da ultimo verbale CDA 28/02/2022 e notaio Pasquale Farinaro in Roma repertorio n. 34742 raccolta n. 18865 registrato Agenzia Entrate di Roma 4 il 21/03/2022 al n. 8622 Serie 1;
- Piano Operativo delle Attività (POA 2007-2010);
- Regolamento Generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo del Fondo FOR.AGRI, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2024 e formalmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione con Decreto n. 0000037 del 13.02.2025;
- Sistema di controllo e linee di indirizzo per le verifiche, approvato dal CdA il 3 giugno 2015;
- Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi approvato dal CdA il 14 ottobre 2024;
- Regolamento interno per il rimborso delle spese di viaggio e di missione, approvato in aggiornamento dal CdA il 29 novembre 2021;
- Linee Guida per la Gestione del Conto Formativo Aziendale approvato dal CdA del 16 dicembre 2024;
- Delibera del CdA del 30.03.2016 e ss.m.i. istituzione e disciplina dell'Albo dei Valutatori;
- DVR di cui al D.Lgs 81/2008, rilasciato dall'Arch. Mario Giovagnoli in data 30 dicembre 2015 e aggiornamento dopo il trasferimento degli uffici Foragri nella sede di via G.B. Morgagni 33 in data 06/10/2022;
- Documento sulla Privacy (Data Protection impact assessment) emesso il 28 maggio 2018 e aggiornato con la collaborazione del DPO ai sensi del GDPR 2016/679 e del D. Lgs 196/2003;
- Vademecum sulla gestione e rendicontazione dei Piani formativi finanziati da FOR.AGRI;
- Linee guida per la gestione dei voucher formativi;
- Regolamento interno per la portabilità dei fondi;
- Regolamento e Protocollo metodologico Foragri per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze ai sensi del DM del MLPS del 9 luglio 2024, deliberato dal CDA nella seduta del 14/10/2024 e approvato dal MLPS con nota prot. n.9595 del 13/5/2025;
- Regolamento di accreditamento presso For.Agri degli organismi formativi che intendono realizzare piani di formazione continua.

## **2.2 Realizzazione del Modello**

FOR.AGRI ha inteso realizzare un Modello condiviso nei contenuti per un efficace raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e, pertanto, coinvolgendo tutti i responsabili di struttura, fino al massimo vertice. Le fasi di studio, progettazione di base e di dettaglio fino all'adozione del Modello sono state realizzate in un congruo arco temporale, con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo.

Il Modello è stato predisposto in linea con le reali esigenze del Fondo e delle attività che esso svolge e nell'ambito delle quali potrebbero configurarsi i reati previsti dal Decreto, in coerenza con quanto statuito dai più recenti orientamenti del Giudice di Legittimità

## **2.3 Elementi del Modello**

Le componenti fondamentali del Modello adottato da Foragri, per assicurarne l'efficacia in ottica di prevenzione, sono le seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- mappatura delle attività sensibili nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati presupposto);
- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- verifica e aggiornamento delle attribuzioni (norme interne, ordini di servizio, deleghe e delle connesse responsabilità per assicurarne la coerenza con le necessità dell'Ente e la rispondenza allo Statuto e alle funzioni interne;
- introduzione di policy e procedure operative finalizzate alla prevenzione dei reati rilevanti ai fini del Decreto e adeguate in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento, dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting e dei relativi flussi di informazione;
- informazione/formazione diffusa e capillare sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari di cui al paragrafo 2.4, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei Destinatari di cui al paragrafo 2.4, volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'Ente ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte.

#### **2.4 Destinatari del Modello**

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

- a) Amministratori, Sindaci e Direttore;
- b) Comitato di indirizzo;
- c) Personale dipendente (cui s'intendono assimilati, ai fini dell'applicazione del presente Modello, i consulenti e i collaboratori esterni);
- d) Organismo di Vigilanza;
- e) Organizzazioni Associate;
- f) Parti Terze.

I rapporti con le Parti Terze all'Ente che si trovano ad operare con esso o nel suo interesse sono regolati dal successivo paragrafo 2.9.

#### **2.5 Diffusione, informativa e formazione**

Il Modello, nella sua versione completa e all'atto della sua prima emissione viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo 2.4 lettere a, b, c, d anche in edizione cartacea, con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV. Le medesime modalità di diffusione e comunicazione saranno adottate per i neoassunti e per le successive revisioni e integrazioni al Modello. Il Modello e successivi aggiornamenti saranno altresì pubblicati sul sito internet istituzionale di FOR.AGRI, liberamente accessibile a tutti gli interessati.

La formazione sui contenuti del Modello 231 e i relativi aggiornamenti è attuata dall'Ente in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.

#### **2.6 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Sistema Disciplinare**

Rapporto del MOD 231 con il Codice Etico di FOR.AGRI.

FOR.AGRI adotta un Codice Etico, pubblicato sul sito web del Fondo, quale strumento che enuncia l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità del Fondo e mira a promuovere o vietare alcuni comportamenti che, seppur leciti sotto il profilo normativo, non corrispondano all'etica e ai valori cui si ispira il Fondo nei rapporti con i dipendenti, collaboratori, fornitori, Pubblica Amministrazione, Enti Finanziatori, Enti Attuatori e partner in generale.

Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello 231, anche se ad esso correlato in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui FOR.AGRI si è dotato, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e regolamentari e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla legge in generale.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini non solo della prevenzione dei reati 231, ma dell'intera funzionalità del Fondo, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, indipendentemente da quanto disposto a livello normativo, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

## **2.7 Struttura organizzativa: deleghe, poteri e funzioni.**

Gli Organi del Fondo sono stabiliti nel suo Statuto e nel relativo Regolamento.

Essi sono:

Organi Statutari

- l'Assemblea
- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio dei Sindaci

Strutture operative

- il Direttore

All'attività operativa del Fondo è preposto un Direttore, nominato dal Consiglio di amministrazione, il quale ha il compito di provvedere all'attuazione delle delibere degli organi sociali.

Il Direttore è posto al vertice gestionale ed organizzativo della Struttura del Fondo e ne assume la responsabilità operativa, rispondendo al Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente e al Vice Presidente.

- il Comitato di Indirizzo

Il Comitato di indirizzo è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su designazione delle Parti istitutive del Fondo, ed è composto da 3 componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione e di conoscenze dei settori agricolo e agroalimentare

- il Comitato di Valutazione

Il Consiglio di Amministrazione nomina un Comitato di Valutazione, con il compito di operare la valutazione qualitativa dei Piani Formativi presentati al Fondo a valere sugli Avvisi da esso emanati.

I componenti del Comitato di Valutazione sono individuati, in esito ad una procedura trasparente e selettiva, dal Consiglio di Amministrazione e il loro incarico ha durata per un periodo stabilito dal CDA. Con delibera del CdA di FOR.AGRI è costituito l'Albo dei Valutatori dei piani formativi presentati a FOR.AGRI per l'accesso ai finanziamenti degli avvisi emanati dal fondo.

I componenti del Comitato di Valutazione sono individuati sulla base delle previsioni di un avviso pubblico deliberato dal CDA e sono selezionati tra soggetti che presentino adeguati requisiti di professionalità nonché esperienza e specifiche competenze nel settore della formazione.

Essi devono inoltre soddisfare requisiti di onorabilità e indipendenza, quest'ultima intesa come autonomia di giudizio nelle valutazioni che competono al Comitato e terzietà rispetto al Fondo e alle Aziende aderenti.

- **Organismo di vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è costituito in forma collegiale ed è formato da tre membri nominati dal Consiglio di amministrazione previa verifica della sussistenza in capo agli stessi dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia.

L'Organismo vigila sull'efficacia e adeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001, attua misure di controllo per la prevenzione dei rischi reato; raccoglie e documenta eventuali segnalazioni di irregolarità o violazioni del Modello e del relativo complesso normativo.

Il Fondo, inoltre, si avvale di collaboratori esterni la cui necessaria competenza tecnica e professionale non è rinvenibile all'interno della struttura.

Per la descrizione dettagliata degli organi e delle relative funzioni, nonché per la struttura organizzativa del Fondo, si rimanda al Regolamento generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo di FOR.AGRI

## **2.8 Parti Terze**

FOR.AGRI si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni all'Ente (di seguito "Parti Terze").

FOR.AGRI applica, per le procedure di acquisizione di beni e servizi, le disposizioni contenute nel Regolamento generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo di FOR.AGRI (parte integrante del presente Modello) e nello specifico Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi nel rispetto delle vigenti disposizioni recate dal Codice dei contratti pubblici.

## **2.9 Principi di comportamento**

La presente sezione contiene i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i dipendenti, la Direzione, gli Amministratori, i Sindaci, i membri dei Comitati di Indirizzo e di Valutazione e, più in generale, tutti i destinatari del Modello. Essa si aggiunge al Codice Etico del Fondo e a quanto contenuto nel Regolamento generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo di FOR.AGRI.

Le seguenti prescrizioni sono un riferimento imprescindibile nel processo di formulazione degli obiettivi dell'Ente e devono presiedere ogni ambito di attività di FOR.AGRI quale componente essenziale e specifica di settore nella Rete nazionale dei servizi per il lavoro.

### ***2.9.1 Principio di legalità***

FOR.AGRI opera e persegue i propri obiettivi nel rispetto delle norme generali e della normativa specifica ad esso applicabili. L'osservanza delle norme di legge, delle indicazioni emanate dagli enti della Pubblica Amministrazione, in primis del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e delle regole interne dell'Ente è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione del Fondo nei confronti delle istituzioni, dei Destinatari del Modello e dei terzi.

### ***2.9.2 Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello***

Tutti i dipendenti di FOR.AGRI ed i soggetti ad essi equiparati ai fini del presente Modello devono operare, nel perseguimento degli obiettivi del Fondo e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, nonché con spirito di responsabilità sociale in sintonia con le politiche del Fondo.

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 alle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

### ***2.9.3 Obblighi degli Amministratori e della Direzione***

Il comportamento degli Amministratori e della Direzione deve essere di esempio per il personale del Fondo tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro. La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze di FOR.AGRI, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.

### ***2.9.4 Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche***

FOR.AGRI opera in un contesto economico, sociale ed istituzionali in continua evoluzione.

Ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole interne dirette ad assicurare che la condotta di tutti gli Esponenti dell'Ente sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità e leale concorrenza.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, da un lato, e in particolare con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nonché con le Aziende aderenti, dall'altro lato, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi del Fondo, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle funzioni a ciò demandate.

Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi del Fondo devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto dell'Ente.

Gli atti di cortesia commerciale o gli eventuali regali d'uso sono consentiti solo in quanto non possano essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I dipendenti e più in generale gli esponenti del Fondo, non chiedono né accettano, per sé e/o per altri regali, denaro, o qualsiasi altra utilità, diretta o indiretta, da soggetti (quali Aziende aderenti, consulenti, fornitori, pubblici ufficiali, dirigenti e dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici, società, imprese fornitrici, ecc.) in qualsiasi modo interessati dall'attività di FOR.AGRI.

Fanno eccezione gli omaggi commerciali di cortesia, scambiati nel corso delle festività o in altre occasioni particolari, che siano comunque di modico valore, come inteso in ambito pubblico.

I regali e gli omaggi ricevuti, conformemente alle presenti disposizioni, non devono comunque compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del dipendente e in ogni caso devono essere tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi e/o benefici.

Regali, al di fuori di questi casi, sono rifiutati e restituiti.

Il personale non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati se non dietro autorizzazione rilasciata a firma del legale rappresentante del Fondo, laddove non sussistano situazioni di conflitto di interesse rispetto alle attività svolte da FOR.AGRI.

### ***2.9.5 Rapporti con le Aziende aderenti al Fondo***

FOR.AGRI persegue nei rapporti con le Aziende aderenti al Fondo principi di correttezza e trasparenza, garantendo che i finanziamenti erogati vengano utilizzati in modo efficiente, regolare e conforme ai principi di sana e corretta gestione finanziaria.

A tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nella realizzazione dei programmi e delle attività del Fondo viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di tali risultati. In particolare, in ossequio ai principi del Codice Etico e a quanto stabilito al Paragrafo 2.10.4 che precede,

nei rapporti con le Aziende aderenti al Fondo, i componenti del Comitato di Valutazione, la Direzione e tutti i dipendenti e gli esponenti di FOR.AGRI devono astenersi dall'accettare, per sé o per altri, doni, omaggi o vantaggi, od ogni altra offerta di beneficio o utilità che possa comprometterne l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa nell'assegnazione dei finanziamenti.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla legge, nonché dalle "Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388" emanate dall'Autorità di vigilanza (ex ANPAL), il Fondo ha inoltre predisposto un sistema dei controlli sui soggetti responsabili dei progetti formativi finanziati.

### **2.9.6 Sistema di controllo interno (c.d. SCI)**

L'organizzazione del Fondo si basa su principi di controllo finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi interni in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio dell'Ente.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica interna tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo. Il Fondo si è pertanto dotato di strumenti e metodologie atti a prevenire e contrastare i rischi, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

### **2.9.7 Trasparenza nella contabilità**

FOR.AGRI garantisce che i finanziamenti vengano utilizzati in modo efficiente, regolare e conforme ai principi di sana, corretta e prudente gestione, nel rispetto dei criteri e delle modalità stabiliti dall'Autorità di vigilanza per la gestione delle risorse finanziarie.

A tal fine, FOR.AGRI ha recepito mediante l'apposito Regolamento generale di Organizzazione, Gestione, Rendicontazione e Controllo, le Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua emanate dall'Autorità di vigilanza (ex ANPAL).

Il CdA, su proposta del Direttore, redige un bilancio preventivo e un bilancio consuntivo nel rispetto dei principi di trasparenza contabile e della normativa applicabile.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili; pertanto, ogni operazione deve trovare riscontro nella rispettiva documentazione di supporto, in modo da consentirne la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata - anche a distanza di tempo - e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ogni dipendente deve adoperarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e la documentazione sia rintracciabile e consultabile.

Qualora i dipendenti riscontrino o vengano a conoscenza di falsificazioni, omissioni o trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono immediatamente riferire al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza.

### **2.9.8 Trattamento delle informazioni privilegiate e riservate**

Gli Amministratori curano la gestione delle informazioni privilegiate e riservate in esecuzione delle direttive interne per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti il Fondo.

### **2.10 Organismo di Vigilanza (OdV)**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente (OdV). Esso si configura come "*un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*" a cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello organizzativo da parte dei dipendenti, dei consulenti/fornitori e dei collaboratori esterni;

- sull'efficacia e sull'adeguatezza del modello in relazione alla struttura dell'Ente ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discende:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venire meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima;
- la posizione di indipendenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute.

I poteri e doveri dell'OdV di FOR.AGRI, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi del Fondo sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "Regolamento OdV"), che è parte integrante del Modello e può essere successivamente modificato, aggiornato ed integrato a cura dell'OdV stesso.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dell'OdV

Per assicurare la continuità e l'effettività delle attività demandate all'OdV, tale organo ha un rapporto diretto con tutte le funzioni del Fondo e comunica con esse anche via *e-mail*.

Per ottimizzare lo svolgimento delle proprie funzioni all'interno del Fondo, l'Organismo di Vigilanza si rapporta con la Segreteria del Fondo

### **2.10.1 Composizione e nomina dell'OdV**

L'OdV di FOR.AGRI è un organo collegiale che opera con autonomia, professionalità e continuità di azione.

I membri dell'OdV devono soddisfare i requisiti di:

- onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nell'esercizio delle funzioni attribuite. L'OdV si rapporta direttamente con il Vertice del Fondo e, in particolare, con il Consiglio di Amministrazione;
- professionalità, intesa come un insieme di competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- continuità di azione, intesa come attività costante. L'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno del Fondo e potrà avvalersi delle strutture interne o esterne all'Ente di volta in volta identificate.

### **2.10.2 Funzioni e poteri**

Le funzioni ed i poteri dell'OdV sono i seguenti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le diverse aree del Fondo, per ottenere da queste tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- gestire la produzione di documentazione idonea alla diffusione della conoscenza del Modello e garantire lo svolgimento delle attività formative necessarie;
- attuare controlli per verificare il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;

- comunicare, ai sensi del paragrafo 2.13, le risultanze dell'attività di pre-istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione/rilevazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni, nonché di contestazione ed irrogazione della sanzione;
- promuovere le iniziative di aggiornamento del la mappatura delle aree di attività a rischio (cd. risk assessment) in funzione di mutate condizioni organizzative/operative dell'Ente o di eventuali aggiornamenti legislativi;
- relazionare sulle attività svolte agli organi competenti interni ed esterni;
- fornire all'occorrenza spiegazioni sul funzionamento del Modello ai destinatari dello stesso.

L'attività svolta dall'OdV è verbalizzata, anche in forma sintetica, e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza.

L'OdV riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con apposita relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea.

L'OdV, nel rispetto della normativa vigente sulla privacy, ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e comunque a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, sia rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

L'OdV può inoltre assumere, da chiunque operi per conto del Fondo, ogni informazione utile al fine della vigilanza.

### ***2.10.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza***

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2° lett. d) del Decreto, il Fondo pone anche a carico dei propri organi un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'OdV, affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. L'obbligo di informazione all'Organismo si esplica, in particolare, attraverso la predisposizione e l'organizzazione dei c.d. flussi informativi.

I Responsabili del Fondo dovranno inoltrare all'OdV, a titolo esemplificativo, quanto segue:

- rapporti tempestivi inerenti a fatti, e in generale a eventi che evidenziano profili di criticità in ordine all'applicazione e applicabilità delle procedure e/o prescrizioni del Modello contratti di consulenza stipulati dal Fondo;
- richieste di assistenza legale avanzate dagli amministratori, dirigenti e altri dipendenti nei confronti dei quali l'autorità giudiziaria procede per i reati di cui al decreto;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### ***2.10.4 Canali di segnalazione interna (whistleblowing)***

È fatto obbligo a tutti i dipendenti di riferire all'OdV tutte le informazioni inerenti all'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta (anche via posta elettronica) e/o contattando l'OdV, il quale ne effettua la verbalizzazione ed archiviazione garantendone la riservatezza.

L'OdV garantisce la gestione della segnalazione nel rispetto delle norme di riservatezza e dei principi di garanzia dell'anonimato, in particolare:

- laddove necessario, separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;

- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato (l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato);
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

A tale scopo, in applicazione del comma 2 bis art. 6 D Lgs 231/2001 introdotto dalla Legge n. 179/2017 in tema di "whistleblowing", l'ODV ha definito, insieme al direttore, la relativa procedura approvata dal Consiglio di amministrazione del 29 febbraio 2024, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

La procedura approvata ha assegnato allo stesso ODV il ruolo di responsabile e gestore delle segnalazioni, istituendo un canale di comunicazione interno per le segnalazioni degli illeciti, tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In ogni caso, il Fondo tutela l'autore della segnalazione contro qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione nell'ambito dell'attività lavorativa ferma restando la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

### **2.11 Verifiche sul funzionamento e l'efficacia del Modello**

Oltre alle verifiche derivanti dal sistema di controllo interno e a quelle svolte dall'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo a esso conferiti, il Consiglio di Amministrazione predispone il "riesame" del Modello, ai fini di verificarne e implementarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia.

Quando si rende necessario il "riesame" del Modello, su proposta dell'Organismo di vigilanza verrà inserito apposito punto all'ODG del primo CDA per la relativa discussione e deliberazione.

### **2.12 Sistema Disciplinare**

Un elemento imprescindibile per garantire l'efficacia del Modello è rappresentato dall'adozione di un adeguato sistema disciplinare, volto a sanzionare le violazioni delle regole di condotta stabilite per prevenire la commissione di reati, nonché delle prescrizioni previste dal Modello stesso.

L'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari è autonoma e indipendente rispetto allo svolgimento e all'esito di procedimenti penali eventualmente avviati dall'Autorità Giudiziaria. Le regole di condotta previste dal Modello, infatti, sono adottate dal Fondo in modo autonomo, prescindendo dalla configurabilità di un illecito penale.

Ai sensi degli articoli 5 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, e fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, dai Contratti collettivi e dalla normativa vigente applicabile al rapporto di lavoro alle dipendenze del Fondo, le misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare si applicano ai destinatari del Modello secondo le procedure ivi stabilite.

Nel contesto del Modello, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) esercita funzioni di controllo sulla corretta attuazione dello stesso, con specifica attenzione alle infrazioni che possano comprometterne la funzionalità. A tal fine, l'O.d.V. deve essere informato in merito all'irrogazione di sanzioni disciplinari e, se del caso, può esprimere le proprie valutazioni, senza tuttavia vincolare le funzioni preposte all'adozione delle relative decisioni.

Infine, il sistema disciplinare può essere attivato anche a seguito di una segnalazione dell'O.d.V. agli organi competenti per l'istruttoria e l'irrogazione delle sanzioni.

### **2.13 Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello**

L'adozione del presente modello è demandata alla competenza del Consiglio di Amministrazione al quale è, altresì, attribuito il compito di integrare il presente modello in relazione ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni o necessità dell'ente, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01. Ogni modifica o integrazione della Parte Generale e della Parte Speciale del Modello, del Codice Etico e Comportamentale, del Sistema Disciplinare e del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, avverrà mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV ne valuta l'impatto sull'ente e propone al CdA gli aggiornamenti del Modello resi necessari dall'introduzione di modifiche normative da parte del legislatore nonché da eventuali modifiche adottate nel proprio contesto organizzativo.

Le modifiche del Modello Organizzativo, delle deleghe e delle procedure che si rendano necessarie per ragioni operative o per migliorare il livello di qualità o di prevenzione delle ipotesi di reati del Fondo, sono adottate secondo le procedure previste, previo parere di conformità dell'Organismo di Vigilanza.

**SISTEMA DISCIPLINARE**  
***ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001***

## **INDICE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **PRINCIPI GENERALI**

#### **SOGGETTI DESTINATARI**

#### **CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

##### **SEZIONE I**

Ambito di applicazione

Sanzioni

Biasimo verbale

Biasimo scritto

Multa

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Licenziamento con preavviso

Licenziamento senza preavviso

##### **SEZIONE II**

#### **DIRIGENTI**

Ambito di applicazione

Sanzioni

##### **SEZIONE III**

#### **SOGGETTI APICALI**

Ambito di applicazione

Misure di tutela

Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

##### **SEZIONE IV**

#### **COLLABORATORI ESTERNI**

Ambito di applicazione e misure di tutela

## **PRINCIPI GENERALI**

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

Esso è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") adottati da FOR.AGRI; il sistema disciplinare, nel rispetto della normativa vigente in materia, costituisce parte integrante del Modello e integra, ai sensi dell'art. 2106 c.c., per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL dei dipendenti di aziende del settore terziario e commercio applicato al personale del Fondo.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati c.d. presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni.

## **SOGGETTI DESTINATARI**

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della categoria dei destinatari *ex art.* 2095 c.c., nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e l'Ente. Esso è rivolto:

a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Fondo (c.d. "Soggetti apicali");

b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "Soggetti sottoposti"), nonché a (cd. "Collaboratori esterni") e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali col Fondo.

### **CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

1. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:
  - a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) gravità dei pericoli creati;
  - d) entità del danno creato all'Ente dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
  - e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
  - f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
  - g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.
2. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.
3. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.
4. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

## **SEZIONE I**

### **QUADRI e IMPIEGATI**

#### **Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei quadri e dei dipendenti del Fondo che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello", finalizzate a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge;
- b) segnalazioni infondate agli organismi ed autorità preposte, di illeciti o violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione del Fondo, ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello";
- f) omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" da parte dei propri sottoposti, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

#### **Sanzioni**

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad e) formante parte integrante del Modello da parte dei quadri e impiegati, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) biasimo verbale;

- b) biasimo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, così come individuata dal CCNL applicato;
- d) sospensione dalla retribuzione e dai servizi fino ad un massimo di 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno il Fondo, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

#### **a) Biasimo verbale**

Sarà irrogata la sanzione del biasimo verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni elencati nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad e) e/o errori procedurali dovuti a negligenza dei lavoratori non aventi rilevanza esterna.

#### **b) Biasimo scritto**

Verrà irrogata la sanzione del biasimo scritto nelle ipotesi di:

- recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni elencate nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad e);
- errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna.

#### **c) Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del "Modello"; quali a titolo esemplificativo:

- 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o ai diretti superiori gerarchici o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel "Modello", nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

#### **d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dai servizi sino ad un massimo di 10 giorni di effettivo lavoro, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni indicate al punto 1 della presente Sezione paragrafo c) multa, tali da esporre il Fondo a responsabilità.

A titolo esemplificativo verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- 3) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del "Modello" e del Codice Etico.

#### **e) Licenziamento con preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni elencate al punto 1 della presente Sezione, paragrafo c) multa, aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nella parte speciale del "Modello".

#### **f) Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo:

- a) violazione di procedure e prescrizioni del "Modello" aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo, il Fondo potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

Nel caso in cui il Fondo decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare prevista dalla fase istruttoria.

## **SEZIONE II**

### **DIRIGENTI**

#### **Ambito di applicazione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7, del D.Lgs. 231/2001 e, limitatamente a tali norme, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le sanzioni indicate nella presente Sezione si applicano nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello";
- e) omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- f) adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti autori di segnalazioni di reati o irregolarità agli organismi ed autorità preposte, di illeciti o violazioni relative al Modello di organizzazione e gestione del Fondo, di cui siano venuti a conoscenza ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (whistleblowing).

#### **Sanzioni**

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nella presente Sezione del Sistema Disciplinare paragrafo 1 lettere da a) ad f) a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà giustificare il licenziamento con preavviso (cd. giustificatezza) e, nei casi più gravi, il licenziamento senza preavviso (cd. giusta causa) del dirigente, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo di lavoro applicato.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno il Fondo, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

## **SEZIONE III**

### **SOGGETTI APICALI**

#### **Ambito di applicazione**

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente. Sono pertanto da ritenersi "apicali" nell'attuale assetto organizzativo del Fondo il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il direttore.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel "Modello" ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del Fondo in relazione ai reati da prevenire, e delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe nonché la violazione delle disposizioni relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel "Modello", poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel "Modello" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

#### **Misure di tutela**

A seconda della gravità dell'infrazione commessa dall'amministratore, il Consiglio di Amministrazione, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, assumerà gli opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ.

Ove la violazione denunciata risulti commessa da due o più membri del Consiglio di Amministrazione, gli altri Amministratori, ove ritengano fondata la denuncia ricevuta dall'Organismo di Vigilanza, convocano l'Assemblea ai sensi dell'art. 2406 cod. civ. che, accertata la sussistenza della violazione, adotta i provvedimenti più opportuni tra cui, nei casi più gravi, quelli di cui agli artt. 2383 e 2393 cod. civ.

#### **Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto**

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto apicale che rivesta, anche la qualifica di lavoratore subordinato, ad esso verranno applicate le sanzioni della presente Sezione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle altre azioni disciplinari comminabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con il Fondo e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## **SEZIONE IV**

### **COLLABORATORI ESTERNI**

#### **Ambito di applicazione e misure di tutela**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, o consulenti, oppure di fornitori del Fondo, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle prescrizioni di comportamento contrattualmente previste e degli altri obblighi previsti dalla Parte Speciale del Modello, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto

contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., ferma restando, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte del Fondo del risarcimento dei danni subiti. L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite apposite clausole che prevedano l'accettazione e l'impegno delle controparti del Fondo a rispettare le regole del Modello e le conseguenze derivanti dall'inosservanza delle stesse