



CNA Servizi s.c.r.l.

CNA Servizi s.c.r.l.

**MODELLO ORGANIZZATIVO
EX D. LGS. 231/01**

PARTE GENERALE



CNA Servizi s.c.r.l.

231

MODELLO ORGANIZZATIVO
EX D. LGS. 231/01

Prima adozione: con delibera del CdA del 29 maggio 2014

Modifiche successive:

con delibera del CdA del 8/02/2017

con delibera del CdA del 19/09/2022

INDICE	1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D. LGS. 231/01	4
	1.1. I SOGGETTI	4
	1.2. I REATI	5
	1.3. LE SANZIONI	6
	1.4. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	7
	1.5. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	7
	1.6. I MODELLI ORGANIZZATIVI	9
	2. IL MODELLO ADOTTATO DA CNA SERVIZI SCRL DI REGGIO EMILIA	10
	2.1. CARATTERISTICHE E FINALITÀ DEL MODELLO	10
	2.2. ITER PROCEDURALE NELLA COSTRUZIONE DEL MODELLO	11
	2.2.1. Individuazione e mappatura dei rischi	12
	2.2.2. Il sistema di controllo dei rischi	12
	2.2.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure	13
	2.2.4. Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale	13
	2.2.5. La struttura del Modello	14
	2.2.6. L'adozione del Modello	16
	2.3. IL CODICE ETICO	16
	2.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
	2.4.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	17
	2.4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	19
	2.4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	20
	2.4.4. Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	22
	2.4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	23
2.5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	23	
2.5.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione, personale dirigente e con funzioni di rappresentanza	24	
2.5.2. Dipendenti	24	
2.6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	25	
2.6.1. Misure nei confronti di lavoratori subordinati	25	
2.6.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni	26	
2.6.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.	28	
2.6.4. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione	28	
2.6.5. Misure nei confronti dei sindaci	29	
2.6.6. Misure nei confronti dei soci	29	
2.6.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori	29	
2.7. ADOZIONE DEL MODELLO- CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	29	
2.7.1. Verifiche e controlli sul Modello	30	
2.7.2. Aggiornamento e adeguamento	30	



1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PREVISTO DAL D. LGS. 231/01

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 denominato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa, che di fatto si sostanzia come responsabilità penale, a carico di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito denominate "Enti"). E' una responsabilità che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione vengono compiuti.

Il D. Lgs. 231/01 recepisce nel nostro ordinamento diverse Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia in materia di responsabilità degli Enti, 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. Successivi atti legislativi hanno progressivamente esteso la responsabilità amministrativa ad ulteriori ipotesi di reato.

1.1. I soggetti

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, l'Ente è responsabile per i reati previsti dal Decreto, commessi nel suo interesse o vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono posizioni c.d. *"apicali"* (ossia persone fisiche con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente)
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La responsabilità dell'Ente è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. I reati

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-*octiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

I reati previsti dal Decreto sono:

- A. A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- K. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 -octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati



a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.3. Le sanzioni

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- ✓ La sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare): commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, nonché all'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; La sanzione pecuniaria viene assegnata in numero di quote (da un minimo di 100 a un massimo di 1.000) in base alla gravità del reato, e il valore della quota (da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549) viene decisa dal giudice in base alla capacità economica dell'Ente.
- ✓ Le sanzioni interdittive, anche in via cautelare, della durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a due anni, se esistono gravi indizi di reiterazione del reato (esclusi i reati previsti dagli artt. 25 ter e sexies) consistenti in:
 - a) Interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) Divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - d) Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✓ La confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare)
- ✓ La pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva);

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende"*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.5. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

All'art. 6 del Decreto è previsto che in caso di illeciti commessi da soggetti apicali, l'Ente non risponde dei reati commessi se prova che:

- ✓ L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito,



modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

- ✓ Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza – OdV);
- ✓ Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- ✓ Il reato è stato commesso senza che vi fosse omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7 del Decreto prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del decreto medesimo, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di questi ultimi.

La responsabilità dell'Ente si prova in modo diverso a seconda che a commettere il reato sia una persona fisica che ricopre posizioni di vertice (*"soggetti apicali"*) nell'ente o sia un sottoposto all'altrui vigilanza. In particolare, la responsabilità si presume qualora il Reato sia stato commesso da una persona fisica che ricopre, al suo interno, posizioni apicali. In tal caso la legge prevede una presunzione di colpevolezza dell'Ente, sul quale fa ricadere l'onere di dimostrare l'esenzione o l'esclusione della responsabilità per l'illecito commesso, ossia di dimostrare che l'atto commesso non è espressione della politica aziendale. L'onere della prova, qualora la persona fisica che ha commesso il reato sia un sottoposto nell'ambito dell'organizzazione dell'ente, ricade sull'accusa, che dovrà dimostrare l'esistenza di una negligenza organizzativa ovvero una carenza di direzione o vigilanza da parte dei soggetti apicali).

L'introduzione, da parte del Legislatore, della condizione esimente ha l'obiettivo di indurre gli Enti ad approntare sistemi di controllo e monitoraggio dell'agire imprenditoriale idonei a prevenire la realizzazione di atti illeciti. Sotto il profilo della responsabilità, risulta evidente che l'adozione di modelli organizzativi e la loro idoneità a prevenire reati, anche se non costituisce un obbligo per l'Ente, rappresenta lo strumento per limitare o escludere il coinvolgimento penale della società.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.6. I modelli organizzativi

Il Decreto prevede all'art. 6, comma 2, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'esonero della responsabilità dell'Ente.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'Art. 6, comma 3, prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.



2. IL MODELLO ADOTTATO DA CNA SERVIZI SCRL DI REGGIO EMILIA

CNA Servizi scrl provinciale di Reggio Emilia è parte integrante del sistema CNA, è composta a sua volta da tutti i soci che hanno la sede della loro impresa nel territorio provinciale di Reggio Emilia. Dispone di un proprio Statuto che fissa principi generali, scopi, obiettivi e modalità di funzionamento.

Il sistema CNA, attraverso CNA Servizi scrl, eroga servizi fiscali e amministrativi alle imprese socie.

Il consorzio non ha finalità lucrative.

Esso si propone di svolgere, a favore dei soci, quei servizi tecnici e amministrativi, nell'ambito della vigente legislazione, corrispondenti alle esigenze di un buon funzionamento delle loro attività e di espletare a tale scopo qualsiasi altro servizio attinente alla gestione tecnica delle incombenze amministrative e cioè la raccolta, l'elaborazione e la tenuta dei dati contabili, lo studio di nuove tecniche amministrative e l'informazione sulle esperienze più valide in materia, la rilevazione di dati statistici, la fornitura, a richiesta, di particolari consulenze tecnico-amministrative, qualsiasi servizio a consulenza relativo alla importazione ed esportazione, alla consulenza in campo previdenziale ed assicurativo, la promozione dei corsi, seminari, riunioni di studio per la formazione tecnica contabile del personale che opera presso il consorzio o addetto a tale attività presso i soci.

Il consorzio può svolgere, con indirizzo mutualistico, qualunque altra attività connessa agli scopi sopra elencati.

CNA Servizi scrl persegue i principi di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della società, delle imprese socie e delle aspettative dei propri dipendenti e collaboratori.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto quindi di fondamentale importanza procedere con l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito più brevemente "Modello") ai sensi del D. Lgs. 231/01 e con il contemporaneo aggiornamento del Codice Etico in modo da sensibilizzare al massimo tutti coloro che sono chiamati ad operare in nome e per conto di CNA Servizi, che siano essi soci, amministratori, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori, pubbliche amministrazioni o altri soggetti che intrattengano rapporti contrattuali con la società.

2.1. Caratteristiche e finalità del Modello

Il Modello di CNA Servizi scrl rappresenta un sistema strutturato di procedure organizzative operative e di attività di controllo, con l'obiettivo di perseguire l'efficienza e l'efficacia delle attività caratteristiche e nel contempo prevenire la commissione di reati contemplati dal D. Lgs. 231/01.

Il Modello ha le seguenti caratteristiche:

- a) individua le aree di possibile rischio nella attività aziendale, con particolare riguardo al rischio di commissione delle tipologie di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01;

- b) definisce un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai rischi e ai reati da prevenire.

Il sistema normativo è l'insieme coerente e integrato di diversi elementi:

- ✓ Il Codice Etico che rappresenta i valori in cui CNA Servizi scrl si riconosce;
- ✓ I Principi di Comportamento che esplicitano operativamente i principi del Codice Etico in relazione alle diverse tipologie di reato;
- ✓ I Protocolli di Controllo cui dovranno essere informate le procedure aziendali relative ai processi a rischio;
- c) esplicita i principi necessari per un sistema di deleghe e poteri aziendali in grado di rappresentare in modo chiaro e trasparente i processi di formazione e attuazione delle decisioni della società in modo da garantire una chiara ed organica separazione e attribuzione dei compiti e delle funzioni nei diversi processi aziendali di formazione e attuazione delle decisioni e permettere il controllo della correttezza dei comportamenti;
- d) individua l'Organismo di Vigilanza attribuendogli specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, specifici poteri ispettivi, e specifici compiti in tema di aggiornamento periodico del Modello;
- e) istituisce un sistema sanzionatorio per i comportamenti che costituiscono violazione del Modello;
- f) istituisce un sistema informativo e formativo a tutti i livelli aziendali, atto a garantire la divulgazione del Modello e una corretta conoscenza delle regole di condotta contenute;

Le finalità che CNA Servizi scrl persegue tramite l'adozione del Modello sono:

- a) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di CNA Servizi scrl, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di CNA Servizi scrl;
- c) ribadire che CNA Servizi scrl non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui CNA Servizi scrl si attiene.

2.2. Iter procedurale nella costruzione del Modello

CNA Servizi scrl ha svolto una serie di attività interne propedeutiche all'elaborazione e costruzione del



Modello.

2.2.1. Individuazione e mappatura dei rischi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a), del D. Lgs. 231/01, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati considerati dal Decreto.

Attraverso un'analisi attenta della struttura organizzativa sono state individuate le aree a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi i reati e i relativi processi strumentali, ossia le modalità operative di commissione dei reati. L'analisi è avvenuta tramite colloqui con i responsabili aziendali (Key officer) e i loro collaboratori, lo studio delle procedure aziendali esistenti, la verifica dei flussi di dati e di informazioni interne relative allo svolgimento delle varie attività e ha generato specifiche relazioni di mappatura:

Tale processo ha permesso di migliorare le procedure nelle aree / processi a rischio reato individuando da una parte i fattori di rischio che possono favorire il verificarsi della commissione dei reati e, dall'altra, i controlli possibili e i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, tesi a neutralizzare tali fattori di rischio.

La mappatura delle aree a rischio non è definitiva, ma richiede aggiornamenti continui in relazione ai cambiamenti organizzativi di CNA Servizi scrl, al contesto economico di riferimento e alla modifica del quadro normativo del D. Lgs. 231/01. L'introduzione dei Reati Tributari con Legge 157/2019 e D.Lgs 75/2020 è stata occasione per una nuova mappatura delle aree / processi a rischio di commissione reati.

2.2.2. Il sistema di controllo dei rischi

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Tali protocolli, per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per prevenire la commissione di reati.

L'analisi svolta ha consentito di rilevare e documentare le attività regolamentate da apposite procedure, quelle controllate da prassi non formalizzate, e quelle sprovviste, in tutto o in parte, di un presidio procedurale, individuando azioni di miglioramento consistenti nella indicazione di regole specifiche in relazione alle tipologie di reato previste dal Decreto e nella determinazione di appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali in relazione ai diversi rischi di reato.

2.2.3. Principi di controllo in materia di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di “certezza” ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell’attività aziendale.

Si intende per “delega” quell’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui l’ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto dell’Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- b) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell’Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell’organigramma;
- d) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

Il Sistema delle deleghe e procure costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili.

2.2.4. Principi di controllo inerenti il sistema organizzativo generale

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l’attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.



La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- i) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "**segregazione delle funzioni**");
- ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "**tracciabilità**");
- iii) adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante appositi documenti, resi disponibili e conosciuti da tutti i dipendenti;
- devono essere definite apposite *policy* e procedure operative con particolare riferimento ai processi attinenti aree a rischio di reato;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.2.5. La struttura del Modello

CNA Servizi ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire

la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce un sistema organico di regole e di attività di controllo volto a:

- assicurare condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi dei soci e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevenire i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, e dare luogo all'esonero da responsabilità dell'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo di CNA Servizi scrl si compone di una Parte Generale e di singole Parti Speciali al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

La Parte Generale contiene i principi ispiratori del Modello e l'enunciazione delle peculiarità e caratteristiche del Modello di CNA Servizi scrl. Le Parti Speciali contengono l'approfondimento di singoli aspetti del Modello, suscettibili di cambiamento e aggiornamento nel tempo in base all'evolversi della disciplina normativa e del contesto organizzativo ed economico in cui opera la società.

Le Parti Speciali del Modello sono costituite da:

- ✓ Parte Speciale A: Il Codice Etico di CNA Servizi scrl
- ✓ Parte Speciale B: Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- ✓ Parte Speciale C: Reati in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro
- ✓ Parte Speciale D: Reati societari
- ✓ Parte Speciale E: Reati in materia di Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio;
- ✓ Parte Speciale F: Reati in materia di Criminalità Informatica
- ✓ Parte Speciale G: Reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- ✓ Parte Speciale H: Reati in materia di violazione del diritto d'autore
- ✓ Parte Speciale I: Reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- ✓ Parte Speciale L: Reati Tributari
- ✓ Parte Speciale M: Reati contro la Personalità Individuale



Fanno parte del Modello anche i *Principi di Comportamento* da porre in atto in relazione alla prevenzione delle diverse tipologie di reato (esplicitati nelle Parti Speciali relative ai reati) e che esplicitano in senso operativo i principi del Codice Etico.

2.2.6. L'adozione del Modello

In quanto atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01, anche le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione di CNA Servizi scrl, ivi compreso l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato previste in futuro dal Decreto.

Le società collegate di CNA Servizi scrl sono responsabili dell'adozione e della attuazione di un proprio modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte.

Ciascun socio è responsabile della adozione e della attuazione di un proprio modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, in funzione dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte.

Si ricorda che ogni socio è comunque soggetto a doveri e obblighi verso il sistema CNA come da art. 2 del Codice Etico (parte essenziale del Modello organizzativo di CNA), la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Modello stesso.

2.3. Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta una sintesi dei valori in cui il Sistema CNA si identifica (di cui CNA Servizi scrl fa parte). Sono vincolati al rispetto del Codice Etico i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e tutti i soggetti terzi legati da rapporti contrattuali con CNA Servizi scrl.

Le modifiche al Codice Etico sono deliberate dal CdA al fine di ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01.

2.4. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Sono individuati quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"* con la previsione di un *"riporto"* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

E', inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *"ispettiva"*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

2.4.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.



In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, CNA Servizi scrl ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica di norma tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. È comunque facoltà del CdA optare per una durata diversa ma che comunque garantisca la necessaria continuità di azione.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n.231/2001;
- c) coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di società controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- e) coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, varranno i medesimi requisiti eccezion fatta per quelli indicati dalla lettera e).

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico; la revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- cessazione, accertata dal Consiglio di Amministrazione, dalla carica di responsabile della funzione ricoperta. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi il responsabile della funzione (ad es. spostamenti ad altro incarico, licenziamenti, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

- venir meno dei requisiti di cui sopra;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza del 50% più uno dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvede alla sua sostituzione.

2.4.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato, sul piano generale, ad assolvere i seguenti compiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
- 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 in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, valutazione della necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;
- vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Su un piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché,



ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso Organismo di Vigilanza obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

- verificare che gli elementi previsti dal Modello per le diverse tipologie di reati (ad es. adozione di clausole standard, espletamento di procedure, segregazione delle responsabilità, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- avvalendosi anche della collaborazione dei diversi responsabili delle varie funzioni aziendali, promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso presso tutto il personale;
- effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di reato.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture aziendali ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;
- dispone di un budget definito dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting* idoneo a supportare le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni (consulenze specialistiche, missioni e trasferte, aggiornamento, ecc.). L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- pone in essere le proprie attività senza il sindacato di alcun altro organismo o struttura aziendale, rispondendo al solo Consiglio di Amministrazione.

2.4.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo

di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, 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. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede nel pieno rispetto della Legge n.179/2017.

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

Anche in applicazione di quanto disposto dalla Legge n. 179/2017, al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza (anche attraverso l'apposito canale informativo dedicato, con garanzia di riservatezza, utilizzabile anche per risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 2.6 (Sistema Sanzionatorio).



Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i 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 di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- i provvedimenti e/o notizie riguardanti l'applicazione in Società della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con tempestiva segnalazione degli incidenti occorsi;

2.4.4. Doveri di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato circa gli esiti di ciascuna verifica eseguita;
- la seconda, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Quanto a tale seconda linea di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone, con cadenza almeno annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, immediatamente, anche individualmente, trasmette all'Amministratore Delegato una segnalazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

Gli incontri con le Funzioni cui l'Organismo di Vigilanza fa riferimento devono essere verbalizzati. Le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e in genere per le attività che riguardano il Modello, dovranno essere convocati di norma anche i membri dell'Organismo di Vigilanza.

2.4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

2.5. Piano di formazione e comunicazione

CNA Servizi, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società 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, operano per il conseguimento degli obiettivi di CNA Servizi in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La diffusione del Modello avverrà con i mezzi ritenuti più idonei anche in coerenza con le scelte *paper free* perseguite dalla società.



L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di *"promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello"* e di *"promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali"*.

2.5.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione, personale dirigente e con funzioni di rappresentanza

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della società sarà resa disponibile copia della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali sarà messa a disposizione copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza del Modello stesso.

2.5.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

2.6. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

2.6.1. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle



mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, a istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Consiglio di Amministrazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, il Consiglio di Amministrazione comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

2.6.2. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, CNA Servizi scrl intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. 1. Incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società
3. Incorre nel provvedimento della “multa non superiore all’importo di quattro ore di retribuzione”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;



- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di CNA Servizi srl di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

2.6.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

2.6.4. Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

Come al precedente capoverso, nell'eventualità che un componente del Consiglio di Amministrazione, con carica in un Organo Territoriale di CNA Associazione, si trovi ad essere destinatario di un provvedimento del Collegio dei Garanti, secondo gli articoli 24 del Regolamento Territoriale e 18 dello Statuto Territoriale di

CNA Associazione.

2.6.5. Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

2.6.6. Misure nei confronti dei soci.

In caso di violazione del Modello da parte dei soci, si applica l'Art. 11 dello Statuto *"L'esclusione può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del socio che: ... d) il cui legale rappresentante sia stato condannato per reati dolosi contro la persona o il patrimonio con sentenza definitiva oppure tenga un comportamento sia all'interno che all'esterno del consorzio che rechi grave danno morale e/o materiale al consorzio"*.

Come al precedente capoverso, il Consiglio di Amministrazione delibererà nell'eventualità che il socio, associato anche in CNA Associazione, si trovi ad essere destinatario di un provvedimento del Collegio dei Garanti, secondo gli articoli 24 del Regolamento Territoriale e 18 dello Statuto Territoriale di CNA Associazione.

2.6.7. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con CNA Servizi scrl costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

2.7. Adozione del modello- Criteri di aggiornamento e



adeguamento del Modello

La Società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

2.7.1. Verifiche e controlli sul Modello

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. 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 e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

2.7.2. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e

promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.



CNA Servizi s.c.r.l.

1
3
2