



## CNA ASSOCIAZIONE

### MODELLO

#### DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società  
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

### PARTE GENERALE



## Indice

Definizioni.....	3
Premesse.....	6
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....	8
1.1 Principi Generali.....	8
1.2 I soggetti.....	8
1.3 L'interesse o il vantaggio della società .....	9
1.4 I reati presupposto per l'applicazione del decreto 231/2001 .....	10
1.5 Le sanzioni .....	10
1.6 Il Modello Organizzativo – Efficacia Esimente .....	11
1.7 Requisiti dei Modelli .....	11
1.8 Le Linee Guida .....	12
1.9 Decreto Legislativo 231/2001 in relazione ai Gruppi.....	13
2. CNA Associazione – attività svolta e principali caratteristiche dell'Associazione.....	13
3. Corporate Governance .....	19
4. Codice Etico .....	28
5. Destinatari del Modello.....	28
6. Mappatura e individuazione dei reati presupposto rilevanti.....	29
7. Informazione ai destinatari e Formazione .....	30
8. Informazione ai soggetti terzi.....	31
9. Sistema disciplinare.....	32
9.1. Principi Generali.....	32
9.2 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione non dirigenziale .....	33
9.3 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione dirigenziale .....	34
9.4 Sanzioni nei confronti degli organi dirigenti.....	35
9.5 Misure nei confronti del Collegio dei Garanti.....	35
9.6 Misure nei confronti del Collegio dei Revisori dei Conti.....	36
9.7 Misure nei confronti di consulenti e partner .....	36
9.8 Misure applicabili ai sensi del d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 sul cd. Whistleblowing.....	36
10. Organismo di Vigilanza .....	37
10.1 Nomina e durata in carica.....	37
10. 2 Compiti.....	37
10.3 Composizione.....	38
10.4 Il requisito della professionalità .....	39
10. 5 Il requisito dell'indipendenza .....	39
10.6 Effettività e continuità dell'azione.....	40
10. 7 Linee di riporto .....	40
10.8 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	40
10.8.1 Flussi informativi verso l'ODV .....	40
10.8.2 Canale di segnalazioni alternativo e riservato – Whistleblowing.....	43
10.9 Autonomia finanziaria .....	44
10.10 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	45
10.11 La scelta operata da CNA Associazione.....	45
Allegati al Modello .....	46



Artigiani  
Imprenditori  
d'Italia

Bologna

## DEFINIZIONI

CNA Associazione Bologna



<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie.
<i>Aree a rischio di reato</i>	Indicano le funzioni, gli uffici e/o i reparti nell'ambito dei quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto.
<i>CNA Associazione, Associazione o Società</i>	Si intende CNA Associazione Bologna, sede in Bologna. Associazione senza scopo di lucro facente capo alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa.
<i>CNA Servizi Bologna Scrl, CNA Servizi o Società</i>	Si intende CNA Servizi Società cooperativa a responsabilità limitata senza scopo di lucro, retta dai principi della mutualità, con sede in Bologna, costituita in data 30 dicembre 1980.
<i>CCNL</i>	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati-
<i>Codice Etico</i>	Codice Etico di CNA Associazione adottato dall'Associazione ed approvato dall'organo amministrativo. Documento contenente i principi etici generali di comportamento, raccomandazioni, obblighi e divieti a cui la Società si ispira e che i dipendenti sono tenuti a conoscere e rispettare. Ai fini del Modello Organizzativo il riferimento al "Codice Etico" s'intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto.
<i>Collaboratori</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato.
<i>Consulenti</i>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CNA Associazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
<i>Corporate Governance</i>	L'insieme delle norme, regolamenti e procedure di governo societario.
<i>Decreto o D.Lgs 231/01 o Decreto 231/01</i>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato ed integrato.



<b>Destinatari</b>	Sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima.
<b>Dipendenti</b>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con CNA Associazione ivi compresi i dirigenti.
<b>Ente</b>	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
<b>Gruppo CNA Bologna</b>	Indica l'insieme delle società controllate direttamente o indirettamente da CNA Associazione e di cui CNA Servizi Scrl fa parte (cfr Allegato 2).
<b>Linee Guida</b>	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001", predisposte da Confindustria, del giugno 2021 (approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).
<b>Modello, Modello Organizzativo, MOG o MOGC</b>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CNA Associazione, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati.
<b>Organi Associativi o Organi Sociali</b>	Si intendono gli organi di <i>governance</i> previsti e regolamentati dallo Statuto di CNA Associazione.
<b>Organismo di Vigilanza o ODV</b>	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in CNA Associazione e previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01.
<b>Parte Generale</b>	La parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di CNA Associazione.
<b>Parte Speciale o Parti Speciali</b>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di CNA Associazione, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a rischio di reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi, nonché le attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza.



<b><i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i></b>	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico.
<b><i>Reati Presupposto o Reati</i></b>	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di CNA Associazione include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del MOGC.
<b><i>Sistema CNA Bologna</i></b>	Si intende la rete di società di diritto italiano che svolgono la loro attività perseguendo la finalità di favorire lo sviluppo e tutelare gli interessi degli associati di CNA Bologna. Le aziende e le società che operano nell'ambito del Sistema CNA Bologna sono legate da rapporti di partecipazione societaria, da rapporti finanziari e/o da <i>governance</i> comuni.
<b><i>Sistema di Controllo Interno</i></b>	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative (tra le quali le procedure del Manuale Qualità, e i Protocolli 231) adottate da CNA Associazione ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali.
<b><i>Soggetti Apicali</i></b>	Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Associazione pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del Dlgs. 231/2001 sono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Associazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
<b><i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i></b>	Sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 Dlgs. n. 231/2001.
<b><i>Statuto CNA Associazione</i></b>	Si intende lo Statuto approvato dall'Assemblea nella seduta straordinaria dell'11 marzo 2021.



## PREMESSE

Il presente “Modello” sostituisce quello originariamente approvato e adottato da CNA Associazione in data 13 dicembre 2018.

Il presente Modello costituisce una evoluzione e un aggiornamento del precedente, resosi necessario a seguito delle modifiche normative, giurisprudenziali e dottrinali, dell'evoluzione della struttura e organizzazione dell'Associazione, dell'aggiornamento della mappatura delle Aree ed Attività a rischio di reato di CNA Associazione.

Il Modello si compone come segue:

- **Parte Generale**, che contiene, in sintesi, i principali aspetti normativi in materia, informazioni sulla struttura della Associazione e altre indicazioni fondamentali ex Decreto 231/01. Ne sono parte integrante gli allegati:

1. Elenco dei reati presupposto;
2. Struttura del Gruppo CNA;
3. Codice Etico;
4. Clausola di assoggettamento dei terzi al Modello;
5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
6. Procedura Whistleblowing

- **Parte Speciale**, elaborata sulla base dell'attività di mappatura delle aree ed attività a rischio reato. In particolare, le singole parti speciali sono:

- A) Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- B) Reati Societari;
- C) Corruzione tra privati;
- D) Delitti Associativi;
- E) Reati contro la persona derivanti dalla violazione di norme sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- F) Reati contro la personalità individuale;
- G) Impiego irregolare di lavoratori stranieri;
- H) Reati ambientali;
- I) Delitti contro il patrimonio, ricettazione, reimpiego e autoriciclaggio;
- J) Abusi di mercato;
- K) Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- L) Delitti contro l'industria e il commercio;



- M) Reati Tributari;
- N) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- O) Delitti in violazione del diritto d'autore;
- P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Q) Reati Transnazionali;
- R) Delitti contro il Patrimonio Culturale
- S) Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;

L'obiettivo perseguito da CNA Associazione è quello di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231/01.

CNA Associazione Bologna



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 PRINCIPI GENERALI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, prevede, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell'Ente (che ne abbia tratto vantaggio o nel cui interesse il reato è stato commesso) cui la persona fisica “appartiene”.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma, nella sostanza, configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

### 1.2 I SOGGETTI

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente, devono essere legati alla Associazione da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.).

In particolare l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti soggetti apicali;
- b) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Associazione;
- c) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:



- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, 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;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il Modello di prevenzione.

### 1.3 L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere "nell'interesse o a vantaggio della Società" (ex multis, Cassazione Sezioni Unite Sentenza n.. 38343 del 24.04.2014<sup>1</sup>) dai soggetti sopra indicati, mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Più precisamente la Corte di Cassazione ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorquando il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'Ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la Società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo dipendente/rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la

<sup>1</sup> I termini "interesse" e "vantaggio" esprimono concetti giuridicamente diversi e possono essere alternative ...*omissis*... ne consegue che (cfr. Sez. 2, sent. n. 3615 del 20.12.2015, dep. 2006, Rv. 232957) il concetto di "interesse" attiene ad una valutazione antecedente alla commissione del reato presupposto, mentre il concetto di "vantaggio" implica l'effettivo conseguimento dello stesso a seguito della consumazione del reato (e, dunque, una valutazione ex post).



commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione controllo, qui di seguito il “Modello”).

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all’Ente dal D. Lgs. 231/2001 discende da una “colpa nell’organizzazione” della persona giuridica (Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735 - Cass. Sezione Unite 4.04.2014, sentenza n. 38343).

#### **1.4 I REATI PRESUPPOSTO PER L’APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001**

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. L’Allegato 1 riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa (di seguito, per brevità, anche, i “Reati Presupposto”), suddivise per categoria. L’elenco è aggiornato alla data di approvazione del presente Modello e sarà rivisto in relazione alle future evoluzioni della normativa in materia.

#### **1.5 LE SANZIONI**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- I. sanzioni 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 della Società, allo scopo esplicito di “assicurare l’efficacia della sanzione”;
- II. sanzioni interdittive (interdizione dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell’illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni servizi), che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull’organizzazione, sul funzionamento e sull’attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono



essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno. 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 (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'Ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie;

III. la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;

IV. la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

#### 1.6 IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE

L'art. 6 del d. lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che

- a) sia stato adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso;
- b) l'Organismo di Vigilanza, deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché titolare del potere d'iniziativa nel proporre gli aggiornamenti, sia effettivamente dotato dell'autonomia necessaria per lo svolgimento delle sue funzioni ed abbia correttamente esercitato i suoi poteri;
- c) l'autore del reato si sia reso responsabile della condotta eludendo in modo fraudolento il Modello 231.

#### 1.7 REQUISITI DEI MODELLI

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;



- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati; in particolare: la Corte di Cassazione con la sentenza N.ro 4677 del 30.01.2014 (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che *“un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto”*.

E' altresì importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) nel novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *“l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori”*.

Nella suddetta pronuncia si legge che *“il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca”* [...] *“il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico”*.

I requisiti essenziali del Modello Organizzativo devono inoltre includere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

## 1.8 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Associazione, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001”* pubblicate da Confindustria nel giugno del 2021, effettuando scelte



ponderate al fine di meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

[Redacted text block]

2 [Redacted text block]

[Redacted text block]



[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]



[Redacted text]



[Redacted text block 1]

[Redacted text block 2]

[Redacted text block 3]

[Redacted text block 4]

[Redacted text block 5]

[Redacted text block 6]

[Redacted text block 7]

[Redacted text block 8]



[Redacted text block]



[Redacted text]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

### 3. CORPORATE GOVERNANCE

Ai sensi dell'art. 10 dello Statuto gli organi di governo di CNA Associazione sono:

- I. l'Assemblea
- II. la Direzione
- III. la Presidenza
- IV. il Presidente
- V. il Collegio dei Revisori dei Conti
- VI. il Collegio dei Garanti

L'operatività e la composizione dei principali Organi Statutari è regolamentata, oltre che dallo Statuto, dal Regolamento attuativo dello Statuto di CNA Bologna. Di seguito viene riportata una breve descrizione delle attività e responsabilità dei singoli Organi Sociali come da Statuto vigente.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



[Redacted]



[Redacted text block]



[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]



[Redacted text block]



[Redacted text block]



[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]



[Redacted text]



[REDACTED]

#### 4. CODICE ETICO

CNA Associazione adotta un Codice Etico e di Condotta (Codice Etico) quale componente fondante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nel convincimento che l'etica nella conduzione dell'attività di CNA rappresenta la fondamentale condizione del suo successo.



Il Codice Etico è periodicamente soggetto a verifica ed aggiornamento da parte dell'organo amministrativo dell'Associazione.

Il Codice Etico è integralmente richiamato dal presente Modello 231, di cui costituisce parte integrante (allegato 3).

Il rispetto del Codice Etico nell'espletamento delle proprie attribuzioni e responsabilità costituisce un dovere dei componenti degli Organi Sociali, del Personale e di tutti i Terzi Destinatari del Modello.

Le *policy*, le procedure, i regolamenti e le istruzioni operative sono volti ad assicurare che i valori del Codice Etico siano rispecchiati nei comportamenti di CNA Associazione e di tutti i suoi destinatari.

La violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare previsto dal Modello 231 (successivo paragrafo 9 "Sistema Disciplinare").

## 5. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Associazione, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Associazione e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Associazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Associazione;
- coloro che collaborano con la Associazione in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, etc);
- coloro che, pur non appartenendo alla Associazione, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);



- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Associazione nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Associazione e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Associazione di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In quest'ottica, CNA Associazione ha provveduto ad elaborare una clausola standard di assoggettamento dei terzi al Modello (comprensivo di tutti gli allegati), che viene inserita in tutti i contratti stipulati dall'Associazione e che qui deve intendersi integralmente richiamata (Allegato 4).

## 6. MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Alla luce dell'analisi svolta dalla Associazione ai fini dell'aggiornamento del presente Modello, sono emerse le categorie di Reati Presupposto, che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Associazione, indicate nel documento denominato Mappatura delle attività sensibili o Risk Assessment (Allegato n. 3).

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Associazione, del contesto socio- economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione.

L'Associazione, in ogni caso, valuta costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.



## 7. INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE

L'Associazione, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello. Ai fini dell'attuazione del Modello, le attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguardano tutti i soggetti operanti internamente alla Associazione, compresi i Soggetti Apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del dipendente – qualora necessario – ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione a tutto il personale in forza allo stato circa l'avvenuta adozione dei successivi aggiornamenti del Modello;
- successivamente, ai nuovi assunti, sarà reso disponibile tramite portale intranet CNA (<http://portale.bo.cna.it>) un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori *policy* o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Destinatari devono sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro nonché di presa visione del testo del Decreto Legislativo 231/2001 come pubblicato sul portale intranet CNA.

L'effettiva diffusione del Modello e la informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene effettuata con idonea modalità, sia utilizzando la rete IT aziendale, sia attraverso specifiche sessioni in aula.

La formazione e i suoi contenuti sono articolati in relazione ai rischi specifici in capo alle diverse funzioni.



La formazione deve prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte ulteriore, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, la fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione traggono origine dalla volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai Destinatari di tali azioni.

## 8. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Associazione sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.



Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## 9. SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello istituisce regole vincolanti per i Destinatari, la cui violazione potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva sussistenza di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;



- le eventuali circostanze aggravanti (quali le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'Associazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore. L'Associazione assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori").

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la associazione è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Presidente di CNA Associazione, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV.

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



[Redacted]



[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]



[Redacted text block]

## 10. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 10.1 NOMINA E DURATA IN CARICA



Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La Direzione di CNA Associazione deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza

## 10.2 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso;
- Proporre alla Direzione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:



- a) accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- b) collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- c) promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di CNA Associazione del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
- d) provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
- e) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

### 10.3 COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di Corporate Governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo la Direzione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate.



#### 10.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

#### 10.5 IL REQUISITO DELL'INDIPENDENZA

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e l'Associazione, non vi siano significativi incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso significativi incarichi di collaborazione o consulenza con l'Associazione. Il membro interno non può essere un amministratore di CNA Associazione e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

#### 10.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE



Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

### 10.7 LINEE DI RIPORTO

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere agli organi amministrativi e ai dirigenti di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

### 10.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 10.8.1 *Flussi informativi verso l'ODV*

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi saranno attuati dalle varie funzioni aziendali quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'OdV ha poteri ispettivi e di controllo che gli permettono di accedere liberamente, senza limitazioni, presso tutti i settori di attività aziendali al fine di richiedere ed acquisire, da tutto il personale dipendente e dirigente, informazioni, documentazione e dati funzionali all'espletamento dell'incarico. L'OdV può richiedere, inoltre, informazioni rilevanti a collaboratori esterni



e prendere visione nonché estrarre copia dei libri sociali, dei principali contratti e delle procure in materia di deleghe di potere.

Tali dati e informazioni sono trattati nel rispetto di quanto stabilito in materia di privacy. L'OdV deve essere costantemente informato di quanto avviene in azienda in ordine alla gestione e alla operatività, ove ciò possa determinare modifiche alle valutazioni espresse in merito al funzionamento del Modello Organizzativo. Esso è tenuto a relazionarsi periodicamente con la Direzione e la Presidenza nei confronti del quale instaura un rapporto di collaborazione e cooperazione.

L'OdV deve essere in grado di acquisire le informazioni riguardanti principalmente:

- le anomalie riscontrate nell'esercizio dell'attività d'impresa che facciano ragionevolmente ipotizzare una violazione degli obblighi contenuti nel Modello;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree di competenza dei vari responsabili;
- ogni accertamento o verifica dell'autorità pubblica;
- la conclusione di operazioni commerciali o finanziarie rilevanti per consistenza economica, modalità di esecuzione, grado di rischio, etc.

A tal fine, all'interno del Modello sono previsti, in base all'art. 6, co. 2, lett. d) del Decreto, specifici obblighi informativi in capo a tutti i Destinatari delle indicazioni in esso contenute. Nella prassi, relativamente agli obblighi di riferire o alla facoltà di consultazione dell'OdV, viene previsto che:

- i soggetti apicali e i responsabili di direzione e di funzione possano interloquire direttamente con l'OdV;
- il personale dipendente non responsabile di funzione e i collaboratori possano interloquire con l'OdV per il tramite del proprio superiore o direttamente, qualora lo richiedano particolari esigenze o giustificati motivi.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, il personale dell'Associazione, sia dirigente che non dirigente e tutti i soggetti terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i. i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Associazione e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Associazione medesima;



- ii. le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Associazione, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- iii. tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- iv. tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- v. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- vi. le decisioni relative all'esecuzione di opere di ristrutturazione, di bonifica, di manutenzione degli immobili di proprietà o in gestione alla Associazione, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre alla Direzione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata. Fermo quanto precede, l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire ulteriori flussi informativi al fine di garantire un controllo più efficace sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Le segnalazioni e i flussi informativi previsti dal presente paragrafo devono essere inviate direttamente all'OdV utilizzando l'indirizzo di posta elettronica [OdV@bo.cna.it](mailto:OdV@bo.cna.it) ovvero con ogni altro mezzo idoneo con Destinatario CNA Associazione all'attenzione dell'OdV. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni, in modo tale da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Associazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

#### ***10.8.2 Canale di segnalazioni alternativo e riservato – Whistleblowing***

Il D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. Direttiva whistleblowing), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo,



pubblico o privato. Lo scopo della Direttiva è disciplinare la protezione dei segnalanti all'interno dell'Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali.

Il D. Lgs. 24/2023, abrogando le previgenti disposizioni relative al whistleblowing, intende rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni, oltre che prevenire la commissione di reati, raccogliendo in un unico testo normativo, in maniera organica, l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico sia del settore che privato.

Il predetto decreto riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese, sia pubbliche che private, una tutela più strutturata al fine di incentivare le segnalazioni e contrastare l'illegalità.

In particolare, è espressamente previsto dal Decreto che i Modelli prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) almeno un canale di segnalazione esterno, la cui gestione è demandata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito "ANAC"), ente altresì preposto ad irrogare sanzioni amministrative pecuniarie alle organizzazioni in diverse ipotesi, ivi compresa nel caso di omessa predisposizione dei canali di segnalazione interna o di mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. È inoltre previsto che l'adozione delle suddette misure discriminatorie nei confronti del segnalante possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non soltanto da parte del segnalante ma anche da parte dell'organizzazione sindacale da lui indicata e che l'eventuale licenziamento ritorsivo (ovvero il mutamento di mansioni o altra misura ritorsiva o discriminatoria assunta nei confronti del segnalante) sia nullo. A tal proposito, grava sul datore di



lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che le misure – *lato sensu* – negative, adottate nei confronti del lavoratore segnalante, siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

In applicazione di tale norma e in particolare di quanto indicato sub. lettera b), oltre a quanto già sopra previsto viene indicato, quale canale alternativo, la possibilità di informare direttamente l'ODV utilizzando altro indirizzo di posta elettronica non collegata al sistema informativo aziendale (sul portale di CNA Associazione vengono forniti ulteriori dettagli sul punto).

La Associazione, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La “procedura whistleblowing” è parte integrante del presente Modello e si intende qui integralmente richiamata.

La procedura adottata da CNA Associazione, inoltre, fornisce indicazioni per accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa applicabile, al canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC.

#### **10.9 AUTONOMIA FINANZIARIA**

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, la Direzione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa alla Direzione. La Direzione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

#### **10.10 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La Direzione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Regolamento (Allegato N. 4), parte integrante del Modello.



L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

[Redacted content]



ALLEGATI AL MODELLO

1. Elenco dei reati presupposto;
2. Struttura del Gruppo CNA;
3. Codice Etico;
4. Clausola di assoggettamento dei terzi al Modello;
5. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
6. Procedura Whistleblowing

CNA Associazione Bologna