



CNA SERVIZI BOLOGNA S.C.R.L.
SOCIETÀ COOPERATIVA A RESPONSABILITÀ LIMITATA

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.....	4
Premesse	8
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	10
1.1 Principi Generali.....	10
1.2 I soggetti	10
1.3 L'interesse o il vantaggio della società.....	11
1.4 I reati presupposto per l'applicazione del decreto 231/2001	12
1.5 Le sanzioni.....	12
1.6 Il Modello Organizzativo – Efficacia Esimente	13
1.7 Requisiti dei Modelli.....	13
1.8 Le Linee Guida	14
1.9 Decreto Legislativo 231/2001 in relazione ai Gruppi.....	15
2. CNA Servizi Bologna s.c.r.l. – attività svolta e principali caratteristiche della Società.....	15
3. Corporate Governance.....	16
4. Codice Etico	29
5. Destinatari del Modello.....	29
6. Mappatura e individuazione dei reati presupposto rilevanti.....	30
7. Informazione ai destinatari e Formazione	31
8. Informazione ai soggetti terzi.....	32
9. Sistema disciplinare.....	33
9.1. Principi Generali.....	33
9.2 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione non dirigenziale	34
9.3 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione dirigenziale	35
9.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	36
9.5 Misure nei confronti del Collegio dei Sindaci	37
9.6 Misure nei confronti di consulenti e partner.....	37
9.7 Misure applicabili ai sensi del d. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 sul cd. Whistleblowing.....	37
10. Organismo di Vigilanza	37
10.1 Nomina e durata in carica	37
10. 2 Compiti	38
10.3 Composizione	39
10.4 Il requisito della professionalità	40
10. 5 Il requisito dell'indipendenza	40
10.6 Effettività e continuità dell'azione	41
10. 7 Linee di riporto.....	41
10.8 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	41
10.8.1 Flussi informativi verso l'ODV	41
10.8.2 Canale di segnalazioni alternativo e riservato – Whistleblowing.....	44
10.9 Autonomia finanziaria	45
10.10 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	46
10.11 La scelta operata da CNA Servizi s.c.r.l.	46
Allegati al Modello	47



**Artigiani
Imprenditori
d'Italia**

CNA Servizi Bologna

CNA SERVIZI BOLOGNA s.c.r.l.
Modello Organizzazione, Gestione e Controllo
231/01
Parte Generale

DEFINIZIONI

CNA SERVIZI BOLOGNA S.C.R.L.



Parte Generale

<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 Srl, 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 Servizi s.c.r.l. adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione. 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 Servizi 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.



Parte Generale

Destinatari	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.
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con CNA Servizi ivi compresi i dirigenti.
Ente	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
Gruppo CNA Bologna	Indica l'insieme delle società controllate direttamente o indirettamente da CNA Associazione e di cui CNA Servizi Scrl fa parte (cfr Allegato 2).
Linee Guida	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).
Modello, Modello Organizzativo, MOG o MOGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CNA Servizi, 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.
Organi Associativi o Organi Sociali	Si intendono gli organi di <i>governance</i> previsti e regolamentati dallo Statuto di CNA Servizi s.c.r.l..
Organismo di Vigilanza o ODV	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in CNA Servizi s.c.r.l. e previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01.
Parte Generale	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 Servizi s.c.r.l..
Parte Speciale o Parti Speciali	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di CNA Servizi s.c.r.l., 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.



Parte Generale

<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	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.
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di CNA Servizi s.c.r.l. include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del MOGC.
<i>Sistema CNA Bologna</i>	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.
<i>Sistema di Controllo Interno</i>	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative (tra le quali le procedure del Manuale Qualità, e i Protocolli 231) adottate da CNA Servizi s.c.r.l. ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali.
<i>Soggetti Apicali</i>	Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società 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 Società 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.
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	Sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 Dlgs. n. 231/2001.
<i>Statuto CNA Servizi s.c.r.l.</i>	Si intende lo Statuto approvato dall'Assemblea in data 19 ottobre 2017.



PREMESSE

Il presente “Modello” sostituisce quello originariamente approvato e adottato da CNA Servizi 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 della Società, dell'aggiornamento della mappatura delle Aree ed Attività a rischio di reato di CNA Servizi Bologna Scrl.

Il Modello si compone come segue:

- **Parte Generale**, che contiene, in sintesi, i principali aspetti normativi in materia, informazioni sulla struttura della Società 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 Servizi s.c.r.l. 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 SERVIZI BOLOGNA S.c.r.l.



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 Società 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 Società;
- 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 24.04.2014¹) 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 commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione controllo, qui di seguito il "Modello").

¹ 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).



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 Società, 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]

2. CNA SERVIZI BOLOGNA S.C.R.L. – ATTIVITÀ SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ

CNA Servizi Bologna Srl è una Società consortile in forma di società cooperativa, costituita il 30 dicembre 1980, senza scopo di lucro, retta dai principi di mutualità, il cui scopo è di agevolare le imprese, anche associate a CNA Bologna, nell'esercizio della loro attività di impresa, realizzando tutte le iniziative volte a contribuire al miglioramento della gestione delle imprese stesse.

Per il conseguimento dei propri scopi statutari, la Società fornisce servizi di cui ai punti da 1) a 5) dell'art. 4 dello Statuto, approvato con l'assemblea straordinaria in data 19 ottobre 2017, e precisamente:

1. Redigere ed elaborare scritture contabili e dichiarazioni dei redditi, dichiarazioni integrative, dichiarazione dei sostituti d'imposta, dichiarazioni relative all'IRAP, dichiarazioni IVA, nonché relativi allegati, elenchi, prospetti e comunicazioni. Le attività sono effettuate sotto il diretto controllo e la responsabilità di uno o più Centri autorizzati di assistenza fiscale previsti dall'art. 78 della Legge 30 dicembre 1991, n. 413 e sono espressamente autorizzate e accettate dalle imprese associate utenti;



2. Elaborare dati contabili, amministrativi, previdenziali, fiscali tecnici e scientifici a favore e per conto delle imprese associate;
3. Fornire alle imprese associate, ed in accordo con le medesime, servizi di consulenza ed assistenza amministrativa, economica, finanziaria, gestionale, direzionale, organizzativa, commerciale e tecnica ed ogni qualsiasi altro servizio consulenziale, assistenziale ed informativo atto a contribuire al miglioramento delle tecniche di direzione, gestione e controllo delle attività aziendali da parte delle imprese associate medesime;
4. Promuovere organizzare e/o gestire corsi per la formazione e la qualificazione professionale, direzionale e gestionale dei titolari, dei legali rappresentanti e dei dipendenti delle imprese associate;
5. Acquisire partecipazioni ed interessenze in enti e società, sia italiane che non, aventi scopi simili, affini o complementari all'oggetto sociale, partecipare alla costituzione e/o costituire società, concedere avalli cambiari, fidejussioni ed ogni altra garanzia sotto qualsiasi forma per la realizzazione degli scopi consortili.

Per il raggiungimento degli scopi e funzioni previste la Società potrà svolgere qualunque altra attività connessa ed affine a quelle sopra elencate nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie e/o utili al conseguimento e alla realizzazione degli scopi consortili o a questi strumentali ed accessori, compreso la fornitura di servizi a non associati.

La Società ha sede legale e direzionale a Bologna e opera attraverso sedi distaccate (unità locali) ubicate nel territorio della Provincia di Bologna dove vengono erogati i servizi.

3. CORPORATE GOVERNANCE



[Redacted content]



[Redacted content]



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



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



[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]



[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

In attuazione del processo di ridefinizione dell'articolazione di poteri e responsabilità al proprio interno, anche in considerazione dell'analisi dei processi interni alla Società, oltre che al fine di allineare la Società alle best practices organizzative adottate trasversalmente in ambito societario, il Consiglio di Amministrazione ha delineato un puntuale assetto di deleghe di funzioni interne.

In particolare:

- al **Responsabile Commerciale** viene attribuito:

[REDACTED]

- ai **Referenti commerciali territoriali ed ai referenti della consulenza** viene attribuito:

[REDACTED]

- al **Responsabile Produzione dei Servizi** viene attribuito:

[REDACTED]

- al **Responsabile Amministrazione e Finanza** viene attribuito:



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- al Responsabile Acquisti viene attribuito

[REDACTED]

[REDACTED]

- al Responsabile delle Risorse Umane viene attribuito

[REDACTED]

[REDACTED]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Collegio Sindacale e Revisione Legale: artt. 38-39 dello Statuto

Al Collegio Sindacale è affidata l'attività di vigilanza ai sensi del codice civile.

Il controllo legale dei conti è esercitato da una Società di revisione iscritta al Registro dei Revisori legali tenuto presso il MEF.

Nell'attuale assetto organizzativo la Società ha introdotto la funzione di controllo interno, attribuito ad una struttura, Internal Audit, composta da tre membri scelti tra i dipendenti in possesso delle necessarie conoscenze tecniche, normative e di funzionamento organizzativo della struttura aziendale. La struttura di Internal Audit svolge la propria funzione di controllo e riferisce al Consiglio di Amministrazione di CNA Servizi Bologna. Ha il compito di valutare nelle singole unità organizzative territoriali l'adeguatezza dell'operatività mediante incontri nelle sedi del territorio. In particolare, la funzione esercita un presidio pianificato, tramite verifiche a campione, sulle modalità di erogazione dei servizi ai clienti, nonché della gestione amministrativa della cassa degli uffici territoriali, al fine di evitare comportamenti scorretti nell'erogazione dei servizi ai soci- clienti e tutelare la Società.



4. CODICE ETICO

CNA Servizi 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 del Consiglio di Amministrazione della Società.

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 Servizi 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 Società, 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 Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società;



- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, etc);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, 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 Società 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 Società e dei principi del Decreto. Tale clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

In quest'ottica, CNA Servizi 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 dalla Società e che qui deve intendersi integralmente richiamata (Allegato 4).

6. MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini dell'aggiornamento del presente Modello, sono emerse le categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità della Società, 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 Società, 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 della Società.

La Società, 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.



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

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

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 Società 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.



[REDACTED]

9.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute;
- comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre la società alle conseguenze della commissione dei reati.

[REDACTED]



[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

9.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]



9.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

9.5 MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO DEI SINDACI

[REDACTED]



[REDACTED]

9.6 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNER

La mancata osservanza del Modello da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso, con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partner non dovranno indurre i dipendenti a violare il Modello.

9.7 MISURE APPLICABILI AI SENSI DEL D. LGS. 10 MARZO 2023, N. 24 SUL CD. WHISTLEBLOWING

[REDACTED]

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.

Il Consiglio di Amministrazione di CNA Servizi 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 sulle caratteristiche e sulle finalità dell'operazione, individuando 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 al Consiglio di Amministrazione 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 Servizi 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 alla 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".

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/011, nelle Società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale.

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 il Consiglio di Amministrazione 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 la Società, 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 la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di CNA Servizi 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 al Consiglio di Amministrazione 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 il Consiglio d'Amministrazione 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 della Società, 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 Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- ii. le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, 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 Società, nei limiti in cui dette operazioni comportino dei contatti con la Pubblica Amministrazione.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre all'organo amministrativo 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 ovvero con ogni altro mezzo idoneo con Destinatario CNA Servizi 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 Società 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 vengono forniti ulteriori dettagli sul punto).

La Società, 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 Servizi, 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, il Consiglio di Amministrazione 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 al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione 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

Il Consiglio d'Amministrazione 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.



10.11 LA SCELTA OPERATA DA CNA SERVIZI S.C.R.L.

Il Consiglio di Amministrazione di CNA Servizi, valutato attentamente la disposizione di cui al comma 12 dell'art 14, L. 12/11/2011 n. 183 ha optato per adottare un Organismo monosoggettivo rappresentato da un professionista esterno, con specifica esperienza in ambito 231/01 e di estrazione giuridica penalistica e non facente parte del Collegio Sindacale o di altri Organi dell'Ente.

CNA Servizi ha ritenuto che detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, il più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei reati societari.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza potrà essere supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni (Ausiliari) il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario, in particolare in tema di flussi finanziari e di controllo delle procedure.



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 SERVIZI BOLOGNA S.C.R.L.