



Artigiani  
Imprenditori  
d'Italia

CNA Servizi Bologna

## **CNA Servizi Bologna Società Cooperativa a rl**

### **MODELLO**

#### **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

### **PARTE GENERALE**

Il presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (“Modello”) di CNA Servizi Bologna Srl è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

E’ stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 dicembre 2018 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell’Organismo di Vigilanza.

Il “Modello” rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

**INDICE DEL DOCUMENTO**

DEFINIZIONI	pag. 4
PREMESSE	pag. 7
PARTE GENERALE	
1. <u>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 -</u>	pag. 8
1.1 I PRINCIPI GENERALI	pag. 8
1.2. I SOGGETTI	pag. 8
1.3. L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETA'	pag. 10
1.4. I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/01	pag. 10
1.5. LE SANZIONI	pag. 11
1.6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE	pag. 12
1.7. REQUISITI DEI MODELLI	pag. 12
1.8. LE LINEE GUIDA	pag. 13
1.9. DECRETO LEGISLATIVO 231/01 IN RELAZIONE AI GRUPPI	pag. 14
2. <u>CNA SERVIZI BOLOGNA Srl – ATTIVITA' SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'</u>	pag. 14
3. <u>CORPORATE GOVERNANCE</u>	pag. 15
4. I DESTINATARI DEL MODELLO	pag. 25
5. <u>MAPPATURA E INDIVIDUAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI</u>	pag. 26
6. <u>INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE</u>	pag. 26
7. <u>INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI</u>	pag. 28
8. <u>IL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	pag. 29
8.1. PRINCIPI GENERALI	pag. 29
8.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE	pag. 30
8.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE	pag. 31

8.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	pag. 32
8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	pag. 33
8.6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI E PARTNER	pag. 33
8.7. MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 SUL CD. WHISTLEBLOWING	pag. 33
9. <u>ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	pag. 33
9.1. NOMINA E DURATA IN CARICA	pag. 33
9.2. COMPITI	pag. 34
9.3. COMPOSIZIONE	pag. 35
9.4. IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA'	pag. 36
9.5. IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA	pag. 37
9.6. EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE	pag. 37
9.7. LINEE DI RIPORTO	pag. 38
9.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ODV	pag. 38
9.8.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	pag. 38
9.8.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ALTERNATIVO E RISERVATO - WHISTLEBLOWING	pag. 41
9.9. AUTONOMIA FINANZIARIA	pag. 42
9.10. STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 42
9.11. LA SCELTA OPERATA DA CNA SERVIZI BOLOGNA Srl	pag. 42

**DEFINIZIONI**

<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 da CNA Servizi.
<i>Codice Etico</i>	Codice Etico di CNA Associazione 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 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.

<i>Destinatari</i>	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.
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con CNA Associazione ivi compresi i dirigenti.
<i>Ente</i>	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
<i>Gruppo CNA Bologna</i>	Indica l'insieme delle società controllate direttamente o indirettamente da CNA Associazione e di cui CNA Servizi Srl fa parte (cfr Allegato 2).
<i>Linee Guida</i>	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001", predisposte da Confindustria, del marzo 2014 (approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014).
<i>Modello, Modello Organizzativo o MOGC</i>	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.
<i>Organi Sociali</i>	Si intendono gli organi di governance previsti e regolamentati dallo Statuto di CNA Servizi.
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in CNA Servizi e previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01.
<i>Parte Generale</i>	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.
<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di CNA Servizi, 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.

<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 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 governance 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 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 D.lgs. 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 D.lgs. n. 231/2001.
<i>Statuto CNA Servizi</i>	Si intende lo Statuto approvato dall'Assemblea in data 19 ottobre 2017.

## **PREMESSA**

Il presente “Modello”, approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di CNA Servizi Bologna Srl in data 13 dicembre 2018, sostituisce quello originariamente adottato in data 23.03.2010.

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 Srl.

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 reati presupposto
2. Struttura del Gruppo
3. Risk Assessment o Mappatura delle aree ed attività a rischio reato
4. Statuto dell’Organismo di Vigilanza

Le **Parti Speciali**, conseguenti l’attività pregressa di mappatura delle aree ed attività a rischio reato *omissis*

L’obiettivo perseguito da CNA Servizi Bologna Srl 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**.

- 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA”**

### **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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) 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 plurimis, 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

---

<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).

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").

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'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

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

#### **1.9. DECRETO LEGISLATIVO 231/01 IN RELAZIONE AI GRUPPI**

**CNA Servizi** fa parte del Gruppo **CNA Associazione**, entità Capofila di una rete di società di diritto italiano che svolgono la loro attività perseguendo finalità comuni che consistono nel favorire e tutelare lo sviluppo delle imprese artigiane, delle piccole e medie imprese, nonché degli artigiani, lavoratori autonomi, professionisti e pensionati, nelle loro diverse espressioni (comunemente definite "**Sistema 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 governance comuni. L'Allegato 2 riporta una rappresentazione sintetica delle società identificate quali parte del Sistema CNA Bologna. Inoltre, si precisa che CNA Servizi detiene una partecipazione di rilievo in Ecipar Bolona Srl la quale, al fine di garantire un corretto presidio rispetto ai rischi di cui al presente Modello e al Dlgs 231/01 e nel pieno rispetto della propria autonomia ed indipendenza giuridica, ha predisposto ed adottato il proprio Modello organizzativo, così come le altre società facenti parte del Sistema CNA.

## **2. CNA SERVIZI BOLOGNA SCRL – ATTIVITA’ SVOLTA E PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA’**

CNA Servizi Bologna Scrl 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 4) 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.

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 - *omissis***

#### **4. I 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, agenti, rappresentanti, ecc.);

- 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.

## **5. 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.

## **6. INFORMAZIONE AI DESTINATARI E FORMAZIONE**



La Società, 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 Società, 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 hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai Destinatari di tali azioni.

## **7. 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.

## **8. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **8.1 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.

La Società, 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. La Società 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 società è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Presidente di CNA Servizi, 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.

## **8.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE**

### Violazioni

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

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

### Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo e del Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto:

- ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare salvo diverse valutazioni supportate da adeguata motivazione;
- all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare;
- tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

### **8.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE**

Nei casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate
- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società e, comunque, in conformità ai principi espressi dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenendo presente la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello.

#### **8.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso, anche parziale;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente

attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.

Analoga procedura sarà per eventuali successive fasi processuali.

#### **8.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di mancata osservanza del Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti (fino alla revoca dell'incarico).

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate.

Analoga procedura sarà per eventuali successive fasi processuali.

#### **8.6 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.

#### **8.7 MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 179/17 SUL CD. WHISTLEBLOWING**

Ai sensi e per gli effetti della norma sopra citata, le sanzioni sopra previste si applicano utilizzando i criteri di gradualità citate, anche a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettuerà con dolo o colpa gravi segnalazioni che si riveleranno infondate.

## **9. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **9.1 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.

### **9.2 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 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:
  - accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
  - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
  - 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;
  - 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;
  - 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.

### **9.3 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. 231/01,<sup>2</sup> 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.

#### **9.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA'**

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;

---

<sup>2</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

- 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.

#### **9.5 IL REQUISITO DELLA 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.

#### **9.6 EFFETTIVITA' E CONTINUITA' 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.

#### **9.7 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 semestrale 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.

## **9.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **9.8.1 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 della Società, sia dirigente che non dirigente e tutti i soggetti terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- ✓ 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;
- ✓ 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;

- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ✓ 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 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* 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 Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

### ***9.8.2 - Canale di segnalazioni alternativo e riservato – whistleblowing***

---

La Legge sul whistleblowing (L. n. 179/2017, in vigore dal 29.12.2017) ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/01 inserendo i commi 2-bis., 2-ter e 2 quater, estendendo così anche al settore privato il whistleblowing.

In particolare, è ora 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) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) 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).

## **9.9 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.

## **9.10 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (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.

## **9.11 LA SCELTA OPERATA DA CNA SERVIZI**

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, la più corretta 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:*

- 1) *Elenco reati presupposto - omissis*
- 2) *Struttura del Gruppo - - omissis*
- 3) *Risk Assessment – Mappatura delle attività sensibili - - omissis*
- 4) *Statuto dell'Organismo di Vigilanza - - omissis*