

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## Parte Generale

<b>0</b>	<b>Glossario</b>
<b>1.0</b>	<b>La Società – Confidare Società Cooperativa per Azioni</b>
<b>1.1</b>	<i>Struttura organizzativa e governance della Società</i>
<b>1.2</b>	<i>La normativa aziendale</i>
<b>1.3</b>	<i>Criteri di gestione del trattamento dei dati personali</i>
<b>2.0</b>	<b>Il contenuto del D.Lgs. n. 231/2001</b>
<b>2.1</b>	<i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente</i>
<b>2.2</b>	<i>Linee guida di Confindustria</i>
<b>3.0</b>	<b>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</b>
<b>3.1</b>	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
<b>3.2</b>	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
<b>3.3</b>	<i>Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001</i>
<b>3.4</b>	<i>Potenziali aree a rischio e processi strumentali</i>
<b>3.5</b>	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
<b>4.0</b>	<b>Codice Etico e Sistema disciplinare</b>
<b>4.1</b>	<i>Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico</i>
<b>5.0</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza – I requisiti</b>
<b>5.1</b>	<i>Individuazione</i>
<b>5.2</b>	<i>Nomina</i>
<b>5.3</b>	<i>Funzioni e poteri</i>
<b>5.4</b>	<i>Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario</i>
<b>6.0</b>	<b>Informazione, formazione ed aggiornamento</b>
<b>6.1</b>	<i>Dipendenti</i>
<b>6.2</b>	<i>Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società</i>
<b>6.3</b>	<i>Organismo di Vigilanza</i>
<b>6.4</b>	<i>Altri destinatari</i>
<b>7.0</b>	<b>Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico</b>
<b>7.1</b>	<i>Violazione del Modello</i>
<b>7.2</b>	<i>Segnalazione violazione del Modello – Tutela lavoratori (Whistleblowing)</i>
<b>7.3</b>	<i>Misure nei confronti dell'organo amministrativo</i>
<b>7.4</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
<b>7.5</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda</i>
<b>8.0</b>	<b>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello</b>

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## 8.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

### Glossario

- **Aree sensibili:** articolazioni aziendali nell'ambito delle quali vengono svolte attività sensibili.
- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Attività formativa ed informativa:** l'attività di informazione e diffusione del Modello tra i cc.dd. "portatori di interesse".
- **Attività sensibili:** le attività di Confidare nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni e Legge 16 marzo 2006, n. 146).
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **Autorità Pubbliche di Vigilanza:** a titolo esemplificativo, ma non esaustivo sono Autorità Pubbliche di Vigilanza, la Consob, la Borsa Italiana, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Autorità per le garanzie nelle telecomunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.
- **C.d.A.:** Consiglio di Amministrazione.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di Credito.
- **Codice Etico:** declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono per conto della Società sulla base di un rapporto di collaborazione che non costituisce un rapporto di lavoro subordinato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori con contratto a progetto, lavoratori somministrati).
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
- **D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231:** il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.
- **Destinatari del Modello:** componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, Dipendenti, Collaboratori, Società di Revisione.
- **Dipendenti e Personale:** lavoratori a tempo determinato e indeterminato in conformità al CCNL applicabile (impiegati, quadri e dirigenti).
- **Enti:** enti forniti di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- **Funzionigramma:** documento in cui sono indicate le singole Unità Organizzative/ funzioni della Banca, nonché le responsabilità poste in capo a ciascuna di esse.
- **GDPR:** Regolamento (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, in inglese *General Data Protection Regulation*).
- **Incaricato di Pubblico Servizio:** chi, ex art. 358 c.p., a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, intendendosi per tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- **Legge 30 novembre 2017, n. 179:** la Legge 179/2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, si inserisce nel quadro della normativa in materia di contrasto alla corruzione e disciplina la tutela del soggetto che abbia segnalato un illecito di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (c.d. *whistleblower*).
- **Linee Guida Confindustria:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria.
- **Modello (MOGC):** il presente Modello di organizzazione e gestione e controllo, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
- **Organi sociali:** Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore Generale e Collegio Sindacale della Società
- **Organigramma:** documento nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società.
- **Persona esercente un servizio di pubblica necessità:** chi, ex art. 359 c.p., nella sua qualità di privato: i) esercita una professione forense o sanitaria o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale autorizzazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi; ii) non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempie ad un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della Pubblica Amministrazione.
- **Pubblica Amministrazione (P.A.):** per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità Europee o di funzionario di Stato estero. Senza pretesa di esaustività: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Garante per la protezione dei dati personali e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere.
- **Pubblico Ufficiale:** agli effetti della legge penale è Pubblico Ufficiale colui il quale, ai sensi dell'art. 357 c.p., esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

- **Protocollo:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reato, illecito penale, fattispecie incriminatrice:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni e modificazioni, nonché i reati transnazionali indicati nella Legge 146 del 16 marzo 2006.
- **Responsabilità Amministrativa:** responsabilità amministrativa della Società in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 o dalla Legge 146/06 da parte di un dipendente o soggetto apicale.
- **Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in caso di violazione del Modello.
- **Società/Azienda:** Confidare Società Cooperativa per Azioni.
- **Soggetti in posizione apicale:** 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.
- **Soggetti rilevanti:** i soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 231/2001.
- **Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
- **Soggetti Terzi:** controparti contrattuali di Confidare, sia persone fisiche sia persone giuridiche (quali ad es. fornitori, consulenti, ecc.), con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività a rischio.
- **Statuto:** Statuto Sociale di Confidare.
- **T.U. 81/2008** D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".  
**T.U.F.:** D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 recante "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## 1.0 La Società – Confidare Società Cooperativa per Azioni

Confidare S.C.p.A. è iscritta dal 2016 all'Albo unico degli intermediatori finanziari di cui all'art. 106 del Testo Unico Bancario e dunque abilitata all'esercizio dell'attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico.

Confidare è una cooperativa di garanzia che ha come principale obiettivo quello di agevolare l'accesso al credito delle imprese associate, al fine di stimolare il loro sviluppo, il loro ammodernamento e la loro trasformazione. È retta e disciplinata secondo i principi della mutualità ed è senza fini di lucro. Offre alle imprese socie servizi di consulenza e di assistenza nel reperimento e miglior utilizzo delle fonti finanziarie e nella prestazione di servizi per il miglioramento della gestione finanziaria delle stesse, attraverso l'erogazione di crediti diretti (finanziamenti) e fidejussioni e attraverso l'attività di istruttoria di misure agevolative regionali, nazionali e comunitarie (finanza agevolata).

La Società, attraverso le filiali territoriali (Asti, Milano, Novara, Roma, Torino) e i punti di credito (Alessandria, Biella, Ciriè, Fossano, Gravellona Toce, Pinerolo, Rivarolo, Savona, Tortona e Vercelli) opera per offrire alle aziende la possibilità di accedere a finanziamenti, agevolazioni e incentivi, facendosi garante per esse e gestendo tutte le operazioni.

### 1.1. - Struttura organizzativa e governance della Società

Come descritto nella premessa del Codice Etico, Confidare, nella propria azione, si ispira ai principi di onestà, correttezza, trasparenza, e riservatezza nello svolgimento della propria missione aziendale.

La Società opera con gli obiettivi primari di:

- privilegiare il rapporto con i Soci, soddisfacendone le attese;
- creare valore nel tempo per il territorio di riferimento;
- offrire un servizio di qualità caratterizzando le proprie azioni con professionalità, competenza, trasparenza e comprensione delle esigenze dei Soci;
- evitare al suo interno situazioni di conflitto di interesse;
- valorizzare la crescita professionale e personale delle risorse;
- rispettare le regole dell'organizzazione;
- tutelare la reputazione ed il patrimonio aziendale.

Oltre alla sede centrale, sita a Torino in via XX Settembre 41, la Società, attraverso le proprie sedi operative, opera per offrire alle aziende la possibilità di accedere a finanziamenti, agevolazioni e incentivi, facendosi garante per esse e gestendo tutte le operazioni. Tali sedi sono dislocate sul territorio, ed in particolare:

- Torino, Corso Einaudi 55;
- Alessandria, Spalto Marengo 34;
- Asti, Corso Alfieri 408;
- Biella, Via Galimberti 22;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- Cirie', Via Redipuglia 28;
- Gravellona Toce, Corso Milano 35;
- Novara, Baluardo Massimo D'Azeglio;
- Pinerolo, Piazza Solferino 15;
- Rivarolo C.se, Via Montenero 59;
- Roma, Viale Mazzini 112/3B;
- Savona, Corso Italia 9;
- Vercelli, Largo D'Azzo 9;
- Milano, Via Foppa 21.

L'assetto di *governance* della società, finalizzato ad assicurare una chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, un appropriato bilanciamento dei poteri, un'equilibrata composizione degli organi, l'efficacia dei controlli, il presidio di tutti i rischi aziendali e l'adeguatezza dei flussi formativi, è fondato su un modello tradizionale e gli organi aziendali sono:

- le Assemblee dei Soci (Assemblea Generale e Assemblee separate locali, una per ognuna delle cinque aree territoriali Piemonte Ovest, Piemonte Sud Ovest e Liguria, Piemonte Est, Lombardia e Area Nazionale);
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale e i Vice - Direttori;
- il Collegio Sindacale.

Vi è poi il Comitato Tecnico Credito, un organismo meramente tecnico, cui è demandato esclusivamente l'esame e le conseguenti deliberazioni delle pratiche di finanziamento secondo la specifica competenza regolamentare.

La struttura organizzativa che supporta il MOGC è rappresentata da un funzionigramma – organigramma aziendale, documento nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della Società e che descrive i macro-ambiti di responsabilità.

La struttura organizzativa della Società ha un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali. L'attribuzione di deleghe, procure e poteri è coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite, nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto aziendale. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato e monitorato e, ove del caso, aggiornato in virtù delle modifiche intervenute nella struttura aziendale.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## 1.2 La normativa aziendale

La Società si è dotata nel tempo di un insieme di fonti normative e di disposizioni aziendali idoneo a fornire a coloro che operano per conto della stessa i principi di riferimento, sia generali che specifici, per la regolamentazione delle attività svolte e al rispetto delle quali gli operatori medesimi sono tenuti; le disposizioni sono soggette a continui aggiornamenti.

Il Codice Etico di Confidare enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale e detta regole di condotta che devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppongono il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Società, vigenti. È vincolante per i soci, i componenti degli Organi Sociali, la Direzione Generale, l'*internal audit* e i dipendenti, compresi i dirigenti e tutti coloro che, pur esterni alla Società, operano, direttamente o indirettamente, con la Società (promotori finanziari, collaboratori, consulenti, fornitori, agenti e società di mediazione creditizia). Al suo interno prevede un meccanismo di segnalazioni per ogni esponente aziendale cui il Codice è rivolto, tenuto a segnalare immediatamente qualsiasi situazione di cui è a conoscenza per qualsivoglia motivo, che violi o possa violare una o più norme del Codice stesso. Individua nel socio la figura centrale del suo modello di sviluppo, con l'obiettivo di essere percepita e riconosciuta come la Società di riferimento. Il Codice Etico della Società è parte integrante del MOGC.

Vi è poi il Regolamento Interno, predisposto dal C.d.A. e approvato dall'Assemblea dei Soci, documento aziendale che disciplina i rapporti tra la Società e i soci prevedendo i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica tra gli stessi.

È stato altresì esaminato e assunto dal C.d.A. il Mansionario, documento aziendale di primaria valenza organizzativa che definisce l'articolazione della struttura organizzativa e funzionale della Società e fissa le principali attribuzioni e responsabilità delle unità organizzative. All'interno del Mansionario si trova il funzionigramma – organigramma aziendale, nel quale viene schematizzata la struttura organizzativa della Società e vengono indicati i macro-ambiti di responsabilità e i macro-processi attribuiti alle singole unità organizzative.

In appendice al Mansionario vi è poi il Sistema dei Poteri Delegati e Tariffario, documento emendato e implementato dal C.d.A., che disciplina, appunto, il sistema dei poteri delegati e il tariffario.

Oltre che sul Regolamento Interno, l'attività operativa di Confidare si svolge nell'ambito di direttive e regolamenti di processo emanati dal Consiglio di Amministrazione con apposite deliberazioni, e nell'ambito di comunicazioni e disposizioni attuative del Direttore Generale, che configurano il funzionamento dei processi aziendali.

Il personale di Confidare è pertanto obbligato ad osservare:

- le norme, le disposizioni di legge e degli enti regolatori;
- lo Statuto Sociale;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- il Regolamento Interno;
- il Mansionario, con la relativa appendice “Sistema dei poteri delegati e Tariffario”;
- il Codice Etico e i codici di comportamento adottati dalla Società;
- le direttive del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale;
- i regolamenti di processo e le correlate disposizioni attuative;
- le comunicazioni normative e di servizio emesse dalle unità organizzative autorizzate;
- le istruzioni operative emanate dalla Direzione Generale.

## **1.3 Criteri di gestione del trattamento dei dati personali**

Confidare ha redatto, conformemente al dettato normativo del GDPR Reg. UE 2016/679, tutta la documentazione necessaria in tema di protezione e trattamento dei dati personali e ha adottato misure di sicurezza adeguate anche nei sistemi informativi aziendali. In qualità di titolare del trattamento dei dati personali ha provveduto alla nomina di DPO, figura aziendale di riferimento per ogni settore in tema privacy.

La Società cura l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni.

## **2.0 – Il contenuto del D.Lgs. 231/2001**

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



Il D.Lgs. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto medesimo.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sulla base di quanto previsto espressamente dal Capo I, Sez. III, del D.Lgs. 231/2001 i reati oggetto della normativa in esame sono suddivisibili nei seguenti gruppi:

- 1) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (si veda art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- 2) delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (si veda art. 24 bis D.Lgs. 231/2001);
- 3) delitti di criminalità organizzata** (si veda art. 24 ter D.Lgs. 231/2001);
- 4) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** (si veda art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- 5) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (si veda art. 25 bis D.Lgs. 231/2001);
- 6) delitti contro l'industria e il commercio** (si veda art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/2001);
- 7) reati societari** (si veda art. 25 ter D.Lgs. 231/2001);
- 8) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, o in violazione dell'art. 2 convenzione di New York 9 dicembre 1999 per la repressione del finanziamento del terrorismo si veda art. 25 quater D.Lgs. 231/2001);
- 9) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (si veda art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/01);
- 10) delitti contro la personalità individuale** (si veda art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001);
- 11) abusi di mercato** (si veda art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001);
- 12) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (si veda art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- 13) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (si veda art. 25 octies D.Lgs. 231/2001);
- 14) delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (si veda art. 25 nonies D.Lgs. 231/2001);
- 15) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (si veda art. 25 decies D.Lgs. 231/2001);
- 16) reati ambientali** (si veda art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001);
- 17) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (si veda art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001);
- 18) reati di razzismo e xenofobia** (si veda art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001);

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- 19) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (si veda art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001);
- 20) reati tributari** (si veda art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 21) reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 146/2006 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001");
- 22) Contrabbando (diritti di confine)** (si veda art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 23) Delitti contro il patrimonio culturale** (si veda art. 25 septiesdecie D.Lgs. 231/2001);
- 24) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (si veda art. 25 duodevicies D.Lgs. 231/2001).

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") e, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica – quali la falsità in monete – dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

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

## ***2.1 – La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente***

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

## **2.2 – Linee guida di Confindustria**

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nel giugno 2021 Confindustria ha emanato una versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01"; l'Azienda ha seguito dette Linee Guida nella redazione del presente Modello.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto". Nel giugno 2021 Confindustria ha diffuso le nuove Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Per l'individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, i requisiti sono riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali Linee Guida, in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese, vengono comunque allegate e formano parte integrante del presente Modello nella versione più aggiornata disponibile.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## 3 – Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

### 3.1 – Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Il presente MOGC si integra all'interno della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti in Confidare.

Il contesto organizzativo della Società è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che ne garantiscono il corretto funzionamento: si tratta dunque di un sistema estremamente articolato che rappresenta già di per sé uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

La scelta dell'adozione del MOGC da parte di Confidare è fondata sulla convinzione che l'efficacia di un idoneo modello non rilevi solo in virtù della possibilità di esonero dalla responsabilità dell'ente, ma migliori l'efficienza stessa dell'intero sistema societario, determinando altresì una maggiore competitività rispetto a imprese concorrenti.

Infatti se l'adozione e la diffusione del MOGC mira da un lato a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività aziendale, consente a Confidare di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Confidare è ferma nel ritenere che un idoneo modello di organizzazione e gestione possa sensibilizzare tutti i dipendenti, collaboratori e terzi in genere all'adozione di comportamenti corretti nell'espletamento delle proprie attività, in modo tale da prevenire il rischio di commissione dei reati tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001 o la loro reiterazione.

La Società ha, quindi, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



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

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

## 3.2 – Elementi fondamentali del Modello

Il Modello, così come approvato dal C.d.A., comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'O.d.V. e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (costituito dal presente documento);
- Codice Etico.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" contiene:

### A) nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

## B) nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo.

## C) una parte relativa agli Allegati.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo, il Codice Etico, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Con l'approvazione del Codice Etico, la Società ha inteso creare un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società; tale Codice Etico, già esistente e pregresso rispetto alla stesura del presente Modello, si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

### **3.3 – Avvio del Progetto e individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Nel corso della realizzazione del MOGC, si è svolta un'intensa attività di:

- raccolta e analisi della documentazione: statuto, organigramma e funzionigramma aziendale, codice interno di comportamento e regolamento della Società, regolamenti operativi, policy e procedure formalizzate, report delle verifiche *Internal Audit*, report delle verifiche *Compliance*, contratti, relazioni sulla struttura organizzativa, documenti concernenti il bilancio e le singole attività concrete;
- identificazione delle attività a rischio: tale attività è stata attuata attraverso interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale e i risultati delle interviste sono stati documentati in sintetiche schede descrittive, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge. Dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista è emersa la sussistenza di taluni profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

## **3.4 – Potenziali aree a rischio e processi strumentali**

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001.

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nella parte speciale del presente Modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25 septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali.

La Società si è dotata di una politica aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs.n.81/08 e successive modifiche).

## **3.5 – Principi di controllo nelle potenziali aree di attività di rischio**

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, ai sotto processi e alle attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere e si è focalizzata l'analisi sulla presenza/assenza all'interno di tale sistema dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - definizione e regolamentazione delle modalità dello svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - Chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano adeguata protezione/adeguato accesso a dati e beni aziendali.

## 4.0 Codice Etico e Sistema disciplinare

Confidare ha ritenuto opportuno formalizzare i propri principi etici cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Codice Etico è stato approvato dal C.d.A. in data 28 aprile 2017 e revisionato con delibera del C.d.A. in data 9 settembre 2022.

Gli obiettivi che l'Azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolare modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

## ***4.1- Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico***

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del C.d.A. ed è parte integrante del Modello, cui è allegato

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al C.d.A. la responsabilità di approvarlo e riceverlo, mediante apposita delibera.

## **5.0 Organismo di Vigilanza – I requisiti**

L’art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 individua l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

I requisiti che tale organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza: l’OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e con il C.d.A;
- professionalità nell’espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti dell’OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all’organizzazione aziendale;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

## 5.1 – Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'Azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'OdV ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri;
- il C.d.A., al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'OdV è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al C.d.A.;
- Il funzionamento dell'OdV è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal C.d.A..

Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il C.d.A.. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

## 5.2 – Nomina

Il C.d.A. della Società provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal C.d.A. della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D.Lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

## 5.3 – Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dall'organo amministrativo.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi dell'efficacia dei flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare la propria attività;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal C.d.A. e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche

## ***5.4 – Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario***

### **Sistema delle deleghe**

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti concernenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

### **Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi**

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio individuate.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate;
- l'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- le violazioni, anche potenziali, del Modello;
- i cambiamenti organizzativi e/o delle procedure aziendali vigenti;
- l'aggiornamento del sistema delle deleghe e dei poteri di firma;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei luoghi della Società;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole previste dal Modello o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'ente.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti, se del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

## 6.0 – Informazione, diffusione, formazione ed aggiornamento

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc..

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

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

## **6.1 – Dipendenti**

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello e del Codice Etico o viene comunque garantita la possibilità di consultarli direttamente sui canali telematici aziendali, ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso ai canali telematici aziendali, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi, quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

## **6.2 – Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società**

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



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

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

## **6.3 – Organismo di Vigilanza**

Le iniziative di formazione per l'OdV possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

## **6.4 – Altri destinatari**

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

## **7.0 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



ai fini della prevenzione di illeciti penali promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

## **7.1 - Violazione del Modello**

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

### **7.1.1 Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori (Whistleblowing)**

Confidare S.C.p.A. si è dotata di una specifica procedura interna di controllo per le segnalazioni di sospetti Whistleblowing.

In tale ambito, è stata approvata dal C.d.A. in data 12.03.2021 la "procedura Whistleblowing", volta a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello. La procedura in data 6.12.2024 è stata, poi, modificata e implementata alla luce del D.lgs. 24/2023.

Il D.Lgs. 24/2023 ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



Le violazioni segnalabili riguardano tutti quei fatti, condotte e/o informazioni (di qualsivoglia natura, anche meramente omissivi) di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto di Confidare S.C.p.A. e che vengono di seguito riportate:

1. reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/ 2001;
2. illeciti commessi in violazione delle Normativa UE (indicati nell'Allegato 1 del Decreto) e relativi ai seguenti settori:
  - appalti pubblici/ contratti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del
  - terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

I soggetti che possono segnalare sono:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi;
- collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti soggetti con funzione di amministrazione, direzione, controllo vigilanza o rappresentanza;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Società (es. i fornitori o gli appaltatori).

Le segnalazioni possono essere effettuate anche:

- in pendenza di rapporto lavorativo;
- in fase di eventuale assunzione;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto ma solo se le informazioni sono state acquisite prima della cessazione dell'attività lavorativa.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



Confidare S.c.p.A., alla luce di tale normativa, ha previsto un canale di segnalazione interno che garantisce con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del Segnalante.

La segnalazione può essere inviata, tramite apposito modulo, dal soggetto segnalante (whistleblower) al soggetto preposto alla ricezione attraverso una delle seguenti modalità:

1. utilizzando lo specifico portale accessibile tramite web all'indirizzo: <https://whistleblowing.confidare.it/#/>;
2. tramite posta tradizionale, con doppia busta sigillata, all'indirizzo Via XX Settembre n. 41 – 10121 TORINO all'attenzione del "Responsabile del sistema delle segnalazioni" ovvero alla Funzione di riserva.

Tale procedura è da considerarsi parte integrante del presente Modello.

È stato, altresì, nominato un responsabile dei sistemi interni di segnalazione cui sono stati affidati i seguenti compiti:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, e messa a disposizione del personale della Società.

Confidare S.C.p.A. ha attribuito tali compiti all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il responsabile dei sistemi interni nonché della ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni (o un proprio Membro) sia il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni saranno svolte dalla "Funzione Riserva" assegnata al Responsabile Funzione *Internal Audit*.

## **7.2 - Misure nei confronti degli Organi Sociali**

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



In caso di violazione del Modello da parte del C.d.A., l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

### ***7.3 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti***

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (cd. CCNL Commercio) applicato a tutti i dipendenti della Società, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva). In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV ed è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001



## ***7.4 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società***

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

## **8.0 - Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello**

### ***8.1 - Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello***

Il C.d.A. provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

### ***8.2 - Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio***

Il C.d.A. provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il C.d.A. si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il C.d.A. deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal C.d.A. è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.