

C.A.A.B.

Centro Agro-Alimentare di Bologna S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato il _____

Il Presidente del CdA _____

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 1 di 19
-----------------	--	---------------------	-------------------

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1.	Sintesi della normativa.....	3
1.2.	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	4
1.3.	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria	5
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	6
2.1.	Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello	6
2.2.	Obiettivi del Modello	7
2.3.	I principi di controllo preventivo.....	7
2.4.	Struttura.....	8
2.5.	Verifica ed Aggiornamento del Modello	8
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO.....	8
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	8
3.2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	9
3.3.	Nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	10
3.4.	Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	11
3.5.	Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	12
3.6.	Poteri dell'Organismo di Vigilanza	13
3.7.	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	13
3.8.	Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing.	16
3.9.	Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.10.	Risorse finanziarie.....	18
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	18
4.1.	Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti	18
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	18
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	19
6.	IL CODICE ETICO	19

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

Il dettaglio dei reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 è contenuto nell'Allegato B bis – Elenco reati 231, di volta in volta aggiornato.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 3 di 19
-----------------	--	---------------------	-------------------

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge¹ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati²; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi³.

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**⁴, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto⁵.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di

¹ Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

² Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

³ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁴ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁵ L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 d.lgs. 231/2001.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 05/2018	Pagina 4 di 19
	PARTE GENERALE		

vigilanza⁶;

- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione⁷.

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente⁸, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo⁹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹⁰.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno

⁶ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

⁷ Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

⁸ Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

⁹ Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹⁰ Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 05/2018	Pagina 5 di 19
	PARTE GENERALE		

2003, n. 201.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, C.A.A.B. sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello, procedendo successivamente all'aggiornamento dello stesso. Alla luce dell'estensione dei reati presupposto avvenuta nel corso degli ultimi anni, nonché dell'introduzione di nuovi protocolli aziendali, C.A.A.B. ha deciso di procedere ad un ulteriore aggiornamento del proprio Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società nel suo insieme.

C.A.A.B. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**);

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 6 di 19
-----------------	--	---------------------	-------------------

- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, C.A.A.B. si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'ente, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la Società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

C.A.A.B. dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 7 di 19
-----------------	--	---------------------	-------------------

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

C.A.A.B. ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito in composizione monocratica o pluripersonale.

Nel caso di Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno non appartenente alla struttura aziendale, ad esempio un libero professionista, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della Società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché al fine la continuità d'azione.

In composizione plurisoggettiva, invece, si prevede che almeno un componente sia scelto tra soggetti esterni¹¹.

¹¹ L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l.n. 183/11 e dal d.l. 212/11, prevede che *"Nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il consiglio di sorveglianza e il Collegio Sindacale possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza"*.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	05/2018	8 di 19

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il Decreto 231 specifici requisiti, C.A.A.B. CENTRO AGRO-ALIMENTARE DI BOLOGNA S.P.A., al fine di garantirne gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida delle associazioni di categoria più rappresentative, ritiene opportuno che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 9 di 19
-----------------	--	---------------------	-------------------

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA	L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione. All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio e preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal management aziendale.
INDIPENDENZA	L'Organismo di Vigilanza è del tutto libero da condizionamenti rispetto all'Ente. I suoi membri non devono trovarsi in conflitto di interesse nei confronti della Società.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congruo a valutare eventuali situazioni anomale. Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto e garantire così all'OdV di ravvisare con tempestività eventuali situazioni anomale. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole. L'azione di controllo e monitoraggio viene svolta in dialettica e interazione con il management ed i soggetti collocati in posizione di staff.
ONORABILITÀ	I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none"> - essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000; - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.

3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

La nomina avviene mediante delibera dell'Organo Amministrativo. I candidati proposti

devono rispondere ai requisiti previsti dal punto 3.2 che precede, verificabili mediante curriculum personale.

La nomina avviene per la durata prevista dal punto 3.4 che segue, salvo il caso di sostituzione di un componente in corso di mandato, nel qual caso la nomina avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti; in caso di organismo in composizione monocratica, la sostituzione si intenderà ad ogni effetto come nuova nomina e si applicherà la durata prevista al punto 3.4 che segue.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, mediante lettera a firma del legale rappresentante della Società, che viene fatta sottoscrivere per accettazione dall'interessato. In caso di mancata accettazione, l'Organo Amministrativo provvede ad integrare l'OdV seguendo la procedura di nomina.

3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale che decorre dalla nomina da parte dell'Organo amministrativo della Società. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili. Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al legale rappresentante dell'Organo Amministrativo ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le dimissioni hanno effetto, salvo diversa indicazione da parte dell'interessato o diversamente concordato con la Società, dalla data di ricezione da parte del legale rappresentante dell'Organo Amministrativo.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la decadenza o la revoca dal mandato si osservano le seguenti regole a seconda della tipologia dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, dichiara la decadenza dal mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 05/2018	Pagina 11 di 19
	PARTE GENERALE		

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale (ove non rivesta il ruolo di OdV), l'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per ratifica dell'Organo Amministrativo con il parere favorevole di legittimità del Collegio Sindacale.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, nonché i relativi poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;
- d) ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge e della apposita "procedura

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 12 di 19
-----------------	--	---------------------	--------------------

Whistleblowing”;

e) in tema di normativa anti-riciclaggio (D.Lgs. 231/ 2007), adempiere all’obbligo di generale vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello per la prevenzione dei reati finanziari e, ove accerti la sussistenza di violazioni in materia, effettuare le comunicazioni obbligatorie per legge all’Autorità.

3.6. Poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L’Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni di C.A.A.B. onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall’autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della privacy.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza, se conformi all’incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

3.7. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal Modello 231, nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi in termini di notizie e/o documenti, sia di carattere generale che specifico per ogni area di rischio reato, a carico delle funzioni della Società. A seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni nel Modello si prevedono diverse tempistiche, prevedendosi una comunicazione tempestiva o periodica con diverse scadenze.

In particolare, in linea generale sono oggetto di comunicazione all’Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione aziendale interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti in ciascuna delle Parti Speciali del Modello le seguenti informazioni e/o documenti specifici (NB: a mancata comunicazione da parte del responsabile equivale a comunicazione negativa, intesa come comunicazione di assenza delle informazioni/documenti oggetto del flusso informativo):

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	05/2018	13 di 19

- a. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- c. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- d. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- e. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- g. eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
- h. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- i. la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
- j. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- k. altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 05/2018	Pagina 14 di 19
	PARTE GENERALE		

che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati relativi alla presente parte speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali. Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o comunicazioni all'OdV concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio. In particolare, il canale di comunicazione verso l'OdV integra quanto richiesto dall'art. 6 D.Lgs. 231/2001 in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello (c.d. *Whistleblowing*)¹².

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV :
- all'indirizzo di ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o allo stesso

presso l'indirizzo della Società.

Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'OdV e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici. L'OdV, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

Nel caso di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, è fatto espresso divieto di atti ritorsivi e/o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del soggetto segnalante.

¹² La disciplina del c.d. *Whistleblowing*, introdotta con la L. 179/2017, verrà meglio esplicitata al paragrafo seguente.

3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing¹³.

I soggetti apicali o sottoposti possono, a tutela dell'integrità dell'aziendale, trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello; egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello, effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

¹³ La l. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. *Whistleblowing* volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro. In particolare, è stato modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Il comma 2-bis richiede che i Modelli organizzativi prevedano: "a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; 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) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Ai sensi del comma 2-ter "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo". Infine, il comma 2-quater prevede che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Non sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del suo legale rappresentante:

- mediante una relazione periodica, di regola annuale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio Sindacale; l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;

- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231. Qualora tali violazioni riguardino l'Organo Amministrativo nel suo complesso o nella maggioranza dei suoi componenti, l'Organo di Vigilanza potrà effettuare la segnalazione, direttamente o tramite il Collegio Sindacale, all'Assemblea.

Ove infine le violazioni riguardino il legale rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'OdV potrà rivolgersi all'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio Sindacale, nonché all'Assemblea.

Di norma una volta all'anno l'Organismo di Vigilanza incontra il Collegio Sindacale, per un reciproco scambio di informazioni sulle rispettive attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi a cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione diretta dell'OdV all'Autorità previsti dalla legge in materia di repressione del riciclaggio.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione	Pagina
	PARTE GENERALE	05/2018	17 di 19

3.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove necessario, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale; l'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività; in tale ambito, l'OdV avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dall'Ente in materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il budget reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo per il tramite del legale rappresentante, che provvederà in merito.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede di C.A.A.B. ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

C.A.A.B. provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 18 di 19
-----------------	--	---------------------	--------------------

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con C.A.A.B. Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'Allegato 2B ter - Sistema Disciplinare, di volta in volta aggiornato e diffuso in conformità a quanto previsto dalla legge, quale ad esempio l'art. 7 della Legge 300/1970 o Statuto dei Lavoratori, e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che C.A.A.B. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

ALLEGATI:

- **Allegato 2B bis:** Normativa
- **Allegato 2B ter:** Sistema disciplinare

C.A.A.B. S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 05/2018	Pagina 19 di 19
-----------------	--	---------------------	--------------------