

# C.A.A.B.

## Centro Agro-Alimentare di Bologna S.c.p.a.

### Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale

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

APPROVATO dal CdA il \_\_\_\_\_

Il Presidente del CdA / l'Amministratore Delegato: \_\_\_\_\_

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 1 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	-------------------

## 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'Ente.....	9
1.3.	I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria .....	11
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	11
2.1.	Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello .....	11
2.2.	Obiettivi del Modello.....	12
2.3.	I principi di controllo preventivo.....	13
2.4.	Struttura.....	13
2.5.	Verifica ed Aggiornamento del Modello .....	13
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO.....	14
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	14
3.2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
3.3.	Nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.4.	Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza.....	16
3.5.	Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	17
3.6.	Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	18
3.7.	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	18
3.8.	Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.....	20
3.9.	Risorse finanziarie .....	21
4.	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE .....	22
4.1.	Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti .....	22
4.2.	Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	22
5.	SISTEMA DISCIPLINARE .....	22
5.1.	Obiettivi del sistema disciplinare.....	22
5.2.	Struttura del sistema disciplinare.....	23
5.2.1.	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti .....	24
5.2.2.	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	25
5.2.3.	Sanzioni nei confronti degli Amministratori .....	26
5.2.4.	Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni .....	27
5.	IL CODICE ETICO .....	27

## 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'Ente 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'Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato dell'Ente, 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.

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 3 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	-------------------

Allo stato di emanazione del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i. **articolo 24, *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***: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- ii. **articolo 24 bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati***: documento informatico (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- iii. **articolo 24-ter, *Delitti di criminalità organizzata***: associazione per delinquere (art. 416 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) al traffico di migranti (art. 12 d.lgs. n. 286/1998) - associazione di

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 4 di 28
	PARTE GENERALE		

tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);

- iv. **articolo 25, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis c.p.);
- v. **articolo 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25-bis.1, Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)<sup>1</sup>, reato di impedito controllo (art.

---

<sup>1</sup> L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art.173 bis. Orbene, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito de quo, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 5 di 28
	PARTE GENERALE		

2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c., ora art. 173 bis d.lgs. 58/1998), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c. 3 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)<sup>2</sup>. La responsabilità amministrativa della

---

concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

<sup>2</sup> Il d.lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", ha abrogato l'articolo 2624 del c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del d.lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il nuovo decreto ha introdotto nel contempo, all'articolo 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: *"1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 è commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 è aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi dà o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto".*

L'articolo 37, comma 35, del d.lgs. del 2010 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori. La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'articolo 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lettera h), del d.lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo. Il d.lgs. 39/2010 ha, nel contempo, introdotto le fattispecie dell'illecito (amministrativo e penale) di impedito controllo di cui si riporta in appresso la previsione: *"1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a settantacinquemila euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a settantacinquemila euro e dell'arresto fino a diciotto mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".*

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 6 di 28
	PARTE GENERALE		

società in relazione alla commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001);

- viii. **articolo 25-quater, *Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico***: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;
- ix. **articolo 25-quater-1, *Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili***: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques, *Delitti contro la personalità individuale***: delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601 e 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.); adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
- xi. **articolo 25-sexies, *Abusi di mercato*** (i c.d. di "market abuse"): *insider trading* e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del d.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del d.lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F. );
- xii. **articolo 25-septies, *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro***: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies, *Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio***: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e autoriciclaggio;
- xiv. **articolo 25-novies, *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*** ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941 come successivamente modificata ed integrata);

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 7 di 28
	PARTE GENERALE		

- xv. **articolo 25-decies, *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***: relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvi. **articolo 25-undecies, *Reati ambientali***: inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.), danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006), gravi violazioni della normativa sul SISTRI (art. 260-bis, d.lgs. 152/2006), violazione dei valori di qualità dell'aria (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l. n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007);
- xvii. **articolo 25-duodecies, il reato di impiego di lavoratori stranieri** privi di permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, o di cui non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, nel caso in cui i lavoratori occupati siano superiori a tre, ovvero siano minori in età non lavorativa, ovvero siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis c.p. (art. 22 c. 12 bis d.lgs. 286/1998);
- xviii. **articolo 10 della l. n. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale,



associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del d.lgs. 286/1998.

Ai sensi dell'articolo **187 quinquies del d.lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del d.lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

Il d.lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, estesa oltre che al soggetto persona fisica anche all'ente.

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

La legge<sup>3</sup> 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 considerati<sup>4</sup>; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 9 di 28
	PARTE GENERALE		

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**<sup>6</sup>, 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 fatto<sup>7</sup>.

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 vigilanza<sup>8</sup>;
- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione<sup>9</sup>.

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'Ente 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.

---

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).

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

<sup>9</sup> 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.

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 10 di 28
	PARTE GENERALE		

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 sufficiente<sup>10</sup>, per evitare la responsabilità diretta dell'Ente.

### **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 presuntivo<sup>11</sup>, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia<sup>12</sup>.

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 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 procedere all'adozione ed attuazione del 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 tutto l'Ente nel suo insieme.

---

<sup>10</sup> Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 11 di 28
	PARTE GENERALE		

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, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività della Società.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne 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; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività della Società, mediante l'esame della documentazione di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura interna, 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 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/adequamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli 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 C.A.A.B., 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 nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole interne e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 12 di 28
	PARTE GENERALE		

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 della Società;
- 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.

La Società 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).

### **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**

La Società ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle proprie attività 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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 13 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

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**

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, il d.lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo dell'ente appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'Azienda, nominato dall'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito come Organismo ad hoc in composizione monocratica o pluripersonale oppure, in alternativa, le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale<sup>13</sup> o ad altre funzioni interne che posseggano i requisiti di seguito previsti.

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 esterni<sup>14</sup>.

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. al fine di garantirne gli

---

<sup>13</sup> 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 comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza"*. Si ritiene quindi che il Sindaco Unico non possa rivestire tale ruolo.

<sup>14</sup> 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.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 14 di 28
	PARTE GENERALE		

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:

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
<b>AUTONOMIA</b>	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.
<b>INDIPENDENZA</b>	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.
<b>PROFESSIONALITÀ</b>	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.
<b>CONTINUITÀ DI AZIONE</b>	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.
<b>ONORABILITÀ</b>	I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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.;</li> <li>- non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.</li> </ul>

### **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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 16 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------



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.

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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 17 di 28
	PARTE GENERALE		

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) 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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 18 di 28
	PARTE GENERALE		

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):

- 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).

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 19 di 28
	PARTE GENERALE		

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 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.

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.

### **3.8. 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;

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 20 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

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.

### **3.9. 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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 21 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

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 dell'Ente interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che la Società ha ritenuto di darsi.

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

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni dell'Ente, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti dell'Ente in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area 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'Ente sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici, 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 della Società che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

#### **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

##### **5.1. Obiettivi del 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 la Società.

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 22 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

## 5.2. Struttura del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile (C.C.N.L. Metalmeccanici), dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 03/2017	Pagina 23 di 28
	PARTE GENERALE		

- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuali giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

### **5.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti**

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento disciplinare per giusta causa con o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 24 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------



La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del C.C.N.L. applicabile al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere combinato prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentate dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **5.2.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti**

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti, oltre a quanto previsto dal punto 5.2. che precede, anche:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 25 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

Per le violazioni considerate più gravi, al Dirigente si applica la misura sanzionatoria del licenziamento disciplinare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970 e dal C.C.N.L. applicabile.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni conservative nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione,

- ammonizione scritta,
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dalla retribuzione, fino a un massimo di tre giornate,
- licenziamento per giusta causa.

### **5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Amministratore, oltre a quanto previsto dal punto 5.2. che precede, anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 26 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso fino ad un mese,
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale del C.A.A.B., delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale; qualora la violazione sia particolarmente grave o riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa, oltre al Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, anche l'Assemblea dei soci.

#### **5.2.4. Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni**

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società a chiedere il risarcimento dei danni.

### **5. IL CODICE ETICO**

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

C.A.A.B. S.C.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 03/2017	Pagina 27 di 28
-------------------	------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------------

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, 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.