



Modello di Organizzazione

Gestione e Controllo

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

PARTE GENERALE

Il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" di CCPB Srl – da qui in poi solo CCPB o la Società - è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 28 marzo 2019 e sarà efficacemente attuato e mantenuto adeguato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e/o dietro segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente "Modello" costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto Legislativo 231/01 citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.

Indice

DEFINIZIONI	
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	
1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	
1.2 FATTISPECIE DI REATO E DI ILLECITO	
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SOCIETÀ	
1.4 ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ	
1.5 CARATTERISTICHE DEL MODELLO	
1.6 SANZIONI	
2 ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DI CCPB	
2.1 ATTIVITÀ SVOLTE E CERTIFICAZIONI	
2.2 CORPORATE GOVERNANCE	
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CCPB ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	
3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CCPBSRL.....	
3.1 PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO	
3.3 FINALITÀ DEL MODELLO	
4 I DESTINATARI DEL MODELLO	
5 I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI	
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
6.1 NOMINA E DURATA IN CARICA	
6.2 COMPITI DELL'OdV.....	
6.3 COMPOSIZIONE	
6.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ.....	
6.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA.....	
6.6 EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE.....	
6.7 LINEE DI RIPORTO.....	
6.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	
6.9 AUTONOMIA FINANZIARIA	
6.10 STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	
6.11 FLUSSI INFORMATIVI	
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	
7.1 PRINCIPI GENERALI	
7.2 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	
7.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE	
7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE DIRIGENZIALE	
7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	
7.6 MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER	
8 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	
8.1 FORMAZIONE	
8.2 COMUNICAZIONE.....	
9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS	
9.1 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI SOGGETTI TERZI O DESTINATARI	

- 10 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO
- 11 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO.....

Allegato 1 – Catalogo Reati

Allegato 2 – Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato 3 – Mappatura aree ed attività a rischio reati presupposto

DEFINIZIONI

<i>Amministratori</i>	Componenti del Consiglio di Amministrazione di CCPB
<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<i>Aree a rischio di reato</i>	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
<i>CCNL</i>	Contratto Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da CCPB
<i>Decreto o D.Lgs 231/01 o Decreto 231/01</i>	Indica il D. Lgs. N.231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni
<i>Collaboratori</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione eventualmente anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato. Vi sono ricompresi ai fini del presente Modello anche gli Ispettori che operano per conto di CCPB
<i>Consulenti</i>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di CCPB in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
<i>Destinatari</i>	Sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Dipendenti, i Consulenti, gli Ispettori nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con CCPB ivi compresi i dirigenti se presenti nell'organigramma societario.
<i>Ente</i>	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso.
<i>Fornitori</i>	Fornitori di beni e servizi di CCPB che non rientrano nella definizione di Partner.
<i>Incaricato di un pubblico servizio</i>	Colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
<i>Linee Guida</i>	Ai fini del presente Modello si sono tenute a riferimento, se ed in quanto applicabili, le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emesse da Confindustria: approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014. Inoltre, le Linee guida di categoria, di Federalimentare, emesse nel 2002, quelle di Confagricoltura emesse nel 2015, e quelle di ANCC COOP, per quanto inerenti, attesa la diversità di fattispecie tra impresa, cooperativa o non del settore agroalimentare, e Organismo di Valutazione della Conformità qual è CCPB
<i>Manuale della Qualità</i>	Si intende il Manuale Qualità di CCPB, documento identificato in sigla MQU 000
<i>Modello, Modello Organizzativo o MOGC</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui al presente documento. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001

<i>Ministero</i>	Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo - MIPAAF.
<i>Organi Societari</i>	Il Consiglio di Amministrazione di CCPB, l'Assemblea sociale, nonché il Collegio Sindacale.
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01.
<i>Partner</i>	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale CCPB ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare/interagire con CCPB nell'ambito delle Attività a Rischio.
<i>Parte Generale</i>	La parte del Modello contenente, in particolare, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di CCPB
<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di CCPB, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a rischio di reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi.
<i>Personale</i>	Tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori a progetto, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società, a prescindere dalla natura subordinata o meno del rapporto che li lega ad essa.
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico
<i>Pubblico Ufficiale</i>	Colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.)
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	Le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01.
<i>Società o CCPB</i>	CCPB Sede Legale in Viale Masini 36, 40100 Bologna (BO)- BO REA: 441882 - Partita IVA 02469721209
<i>Soggetti Apicali</i>	I soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) del Decreto, ovvero, i soggetti che rivestono, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione; il Presidente, l'Amministratore Delegato, gli institori e i procuratori. Ai fini del presente Modello rilevano anche coloro che eventualmente svolgano funzioni apicali di fatto, non contrattualizzate.
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	Sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 5 comma1, lett. b) D.lgs. n. 231/2001.
<i>TUS</i>	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni

Parte Generale

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1 Ambito di applicazione e natura della responsabilità degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora innanzi, per brevità, il "Decreto") ha previsto per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità che società ed enti possano essere direttamente chiamati a rispondere dei reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da dirigenti, dipendenti e da tutti coloro che operano in nome e per conto della Società. Il provvedimento è stato emanato in base a quanto previsto dagli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgessero funzioni di rilievo costituzionale.

La platea degli enti interessati è costituita sia da quelli dotati di soggettività giuridica (società di persone e di capitali) che da società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi dal novero degli enti interessati dalla norma lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'art. 27 della Costituzione – che prevede il carattere personale della responsabilità penale e della finalità rieducativa della pena – escluderebbe la Società dai soggetti imputabili poiché persona non fisica e quindi non dotata della capacità di autodeterminazione necessaria per formare ed attuare una volontà criminosa caratterizzata almeno dalla colpa.

Il legislatore ha ovviato all'ostacolo introducendo la responsabilità amministrativa della Società, come autonoma da quella penale della persona fisica che ha agito nel nome e nell'interesse della Società stesso, individuando così una responsabilità dualistica basata sui seguenti concetti:

- la responsabilità per la Società in caso di fatto omissivo proprio;
- la responsabilità della Società per colpa nell'accezione di "colpa di organizzazione e/o di politica di impresa";
- l'assenza di colpa se la Società si è dotata di un sistema organizzativo e gestionale idoneo a prevenire la commissione di reati.

La Società potrà quindi veder esclusa la propria responsabilità solo adottando un adeguato Modello, capace, attraverso un insieme di regole e procedure, di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La responsabilità di società ed enti si traduce nel loro assoggettamento a pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive. Occorre tuttavia fare degli opportuni distinguere:

- le pene previste si applicano solo in casi specifici e per fattispecie di reato ben definite;
- nessun ente potrà essere considerato responsabile per reati commessi da chi ha agito nell'interesse della Società prima dell'entrata in vigore del Decreto o nelle ipotesi di reato non espressamente previste dal legislatore;
- la responsabilità che grava sull'ente non è penale, ma amministrativa. Si tratta di una responsabilità extrapenale amministrativa e autonoma, quindi non solidale con l'autore del reato;
- la responsabilità della Società nasce dal collegamento agente/ente e dall'interesse o vantaggio derivante all'ente dal compimento del reato;
- la responsabilità della Società sussiste anche se non è possibile identificare l'autore: è sufficiente che l'atto provenga dalla Società e che sia stato posto in essere da soggetti dotati di poteri direttivi o da soggetti a loro sottoposti;
- la responsabilità della Società non sussiste se l'autore non è annoverabile tra i soggetti legittimati anche in via di fatto ad agire in nome e per conto della stessa;
- per il pagamento della sanzione risponde solo la Società con il proprio patrimonio anche in caso di estinzione del reato per cause diverse dall'amnistia o di mancata identificazione dell'autore.

1.2 Fattispecie di reato e di illecito

La responsabilità della Società sorge solo per reati tassativamente indicati dal Decreto, dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto (cd. "Reati Presupposto").

Si riportano di seguito le fattispecie di reato da cui può derivare la responsabilità amministrativa della Società (aggiornamento normativo alla data della redazione del Modello Organizzativo di CCPB – si rinvia al catalogo dei Reati Presupposto):

- a) 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 (art. 24 del Decreto);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- d) concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del Decreto);
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1 del Decreto);
- g) reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater1 del Decreto);
- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- k) abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- o) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
- p) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- q) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- r) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto).

Non va dimenticato, inoltre, che l'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001) ha previsto la responsabilità dei soggetti collettivi per una serie di reati, qualora ne sia riconosciuta la natura transnazionale.

- s) Razzismo e xenofobia (Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017: Art. 25- terdecies modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);

Infine, va ricordato che a partire dalla sua approvazione originaria, il Decreto ha subito diverse integrazioni e modifiche ed è in continua evoluzione; conseguentemente i Reati Presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati o modificati in futuro.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità alla Società

Affinché sia ravvisabile una responsabilità amministrativa della Società per i Reati Presupposto, è necessario che si perfezinino due requisiti individuati dall'art. 5 del Decreto. È infatti necessario che:

- i. il reato sia commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società (cd. "requisito soggettivo"), ovvero da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. "soggetti apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei sopra indicati soggetti apicali (cd. "soggetti sottoposti ad altrui direzione").

Per soggetti apicali si intendono coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Si tratta, per CCPB, del Legale rappresentante e Amministratore Delegato, dei Consiglieri di Amministrazione, dei responsabili di funzione struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni per la quale si rimanda al Paragrafo 2.3 – "Struttura Organizzativa di CCPB".

Per soggetti sottoposti ad altrui direzione si intendono invece i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale della Società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, agenti, collaboratori ed i consulenti.

- ii. il reato sia commesso, anche solo parzialmente, nell'interesse o a vantaggio della Società (c.d. "requisito oggettivo").

L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La Società non risponde, invece, se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

1.4 Esimente della responsabilità

La sussistenza dei requisiti menzionati nel paragrafo precedente è condizione necessaria ma non sufficiente per affermare la responsabilità della Società. Il Decreto stabilisce, infatti, che la Società non è punibile se prima della commissione del reato:

- ha adottato ed efficacemente attuato un "Modello di organizzazione e di gestione" (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello"), idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
- ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza"), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di controllo sul Modello.

Il Modello opera quindi quale causa di non punibilità della Società in caso di commissione di un Reato Presupposto – in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi sopra delineati – sia da parte di un soggetto apicale sia da parte di un soggetto subordinato, con le seguenti differenze:

- per i reati commessi da un soggetto apicale è la Società a dover dimostrare che il reato è stato commesso "eludendo fraudolentemente" il Modello. La Società deve quindi provare che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo;
- per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la Società può essere sanzionata solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

É opportuno precisare che la predisposizione dei modelli e l'istituzione dell'organo di controllo non sono obbligatorie, ma costituiscono una precauzione necessaria affinché la Società possa godere delle esimenti di responsabilità.

In ogni caso i modelli organizzativi stabiliti dal D.Lgs. 231/2001 costituiscono strumenti adatti non solo ad evitare le pesanti sanzioni previste dalla legge a carico delle società, ma anche a migliorare le funzioni di organizzazione, amministrazione e controllo nell'ambito della *governance* societaria, nonché a rafforzare l'immagine di efficienza, trasparenza ed etica commerciale che la società stessa diffonde sul mercato.

1.5 Caratteristiche del Modello

La responsabilità della Società può essere ricondotta alla mancata adozione o al mancato rispetto di determinati standard organizzativi che siano stati adottati. Onere della Società cui ciò sia contestato dall’Autorità Giudiziaria quindi sarà di provare di avere adottato ed attuato il Modello, nel qual caso l’Autorità Giudiziaria dovrà provare l’inefficacia dello stesso.

La legge non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma individua alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti essenziali. Non viene quindi previsto un modello di organizzazione *standard*, atteso che nella realtà ciascuna struttura organizzativa presenta tratti distintivi autonomi, di conseguenza differenti saranno i modelli di organizzazione e di gestione che dovranno risultare adeguati in relazione alla natura, alla dimensione dell’organizzazione e al tipo di attività svolta, nonché idonei a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Quanto più si conoscono i processi decisionali, maggiori saranno le possibilità di predisporre modelli rispondenti alla *ratio* del Decreto e pertanto sarà fondamentale, in fase di progettazione, individuare:

- nell’organizzazione della Società, i Soggetti Apicali ed i Soggetti sottoposti alla direzione dei medesimi, nonché le attività a rischio reato e relativo grado di rischio;
- le azioni di miglioramento;
- le situazioni nelle quali tali soggetti potrebbero avere interesse ad aggirare fraudolentemente i modelli con lo scopo di commettere reati;
- le modalità attraverso cui si potrebbe realizzare l’elusione fraudolenta del Modello.
- l’individuazione e la predisposizione dei principi di comportamento generali e specifici e delle procedure aziendali tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato;
- l’individuazione dell’Organismo di Vigilanza, con attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché sulla sua adeguatezza rispetto alla struttura organizzativa, natura e dimensione nonché al tipo di attività svolta e la predisposizione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare;

Il Modello opera infatti quale causa di non punibilità solo se risulta:

- i. efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, che il Modello debba avere i seguenti requisiti minimi:
 - siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - siano previsti specifici protocolli e procedure diretti a rendere obiettivamente e tracciabili le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, oltreché una procedura inerente l’obbligo di Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza;
 - siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
 - siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- ii. adottato preventivamente dall’organo dirigente della Società, che deve avere affidato il controllo sul funzionamento e l’osservanza del Modello, e la verifica dell’adeguatezza, ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- iii. effettivamente attuato, ovvero il suo contenuto a) trovi effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno. Il Decreto prevede, sotto questo profilo, la necessità di una verifica e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività della Società, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto b) il Modello sia reso oggetto di un adeguato piano di formazione dalla Società e sia adeguatamente diffuso nei confronti di tutti i Destinatari.

Nel caso in cui, nonostante l’adozione di un modello dotato delle caratteristiche suddette, si verificasse l’aggiramento fraudolento del sistema e la commissione del reato, tali fatti saranno da considerarsi “eventi ragionevolmente imprevedibili” da parte della Società, con la conseguenza che la commissione dell’illecito non risulterà idonea a dimostrare *ex post* l’inadeguatezza del Modello posto in essere.

Il Decreto dispone, inoltre, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. Nel marzo 2002 Confindustria ha approvato le prime “Linee Guida per la costruzione dei modelli di

organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”, riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione e successivamente integrate con riferimento alle varie fattispecie di Reato Presupposto progressivamente inserite nel Decreto, sino all’ultima revisione datata marzo 2014.

Di tali Linee Guida, si è tenuto conto ai fini della predisposizione del presente Modello. ACCREDIA, quale Ente nazionale di accreditamento degli Organismi di Valutazione della Conformità qual è CCPB ed identicamente il MIPAAF, non risultano aver adottato Linee Guida 231 per gli enti sottoposti alle loro attività di accreditamento, autorizzazione e vigilanza.

Elemento essenziale per un appropriato funzionamento del Modello è infine l’istituzione di un processo di comunicazione verso l’Organismo di Vigilanza di informazioni utili a comprendere tempestivamente: l’effettivo funzionamento del Modello, l’entità e le caratteristiche di fatti/transazioni rilevanti in merito alle aree a rischio, l’insorgenza di eventuali elementi di rischio in merito ai processi sensibili.

1.6 Sanzioni

L’accertamento della responsabilità amministrativa della Società è strettamente connesso alla materia penale, pertanto spetta al giudice penale accertare la responsabilità e infliggere le sanzioni. Nella maggior parte dei casi il procedimento per l’illecito amministrativo viene riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell’autore materiale dello stesso e, in quanto compatibili, trovano applicazione le norme procedurali disciplinanti i reati da cui l’illecito amministrativo dipende.

L’art. 9, co. 1, del Decreto individua le sanzioni che possono essere comminate all’ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei Reati Presupposto, ovvero:

i.- sanzione pecuniaria, che consiste in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità della Società, all’attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti. In caso di condanna della Società la sanzione pecuniaria è sempre applicata e al relativo pagamento risponde solo la Società con il suo patrimonio. L’art. 10 DLgs. 231/2001 stabilisce che per l’illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammessa la formula ridotta salvo i casi previsti all’art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi:

- nella prima fase il giudice fissa l’ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

- nella seconda fase l’organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l’importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l’illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25800 euro ad un massimo di 1549000 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell’ente.

Tuttavia mentre un importo massimo come quello indicato può essere facilmente ammortizzato da una grande impresa, quello minimo risulta essere sproporzionato per una piccola impresa; per questo il legislatore ha disciplinato dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria nei quali l’importo della singola quota è pari a 103 euro.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell’art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103291 euro, se l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).

Infine la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a 10329 euro.

ii.- sanzioni interdittive, che prevedono un “obbligo di non fare” e sono:

- l’interdizione, temporanea o definitiva, dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di Reato Presupposto dal Decreto ed hanno durata temporanea, da determinarsi da parte del giudice in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso;

iii.- **confisca**, che è sempre disposta con la sentenza di condanna, in quanto consegue automaticamente all'accertamento della responsabilità della Società, la quale consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;

iv.- **pubblicazione** della sentenza di condanna, quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese della Società, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

2 ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DI CCPB

2.1 Attività svolte e certificazioni

CCPB è una società a responsabilità limitata iscritta al Registro delle Imprese di Bologna con codice fiscale e partita IVA n. 02469721209. La compagine sociale è rappresentata da OICOS Srl.

CCPB, è un organismo che opera nell'ambito della valutazione della conformità dei prodotti agro-alimentari e dei prodotti "no-food" in generale, ottenuti sia nel settore della produzione agricola biologica – ivi comprese le attività di allevamento, preparazione, distribuzione ed importazione – che nel settore della produzione agricola eco-compatibile e del sistema delle Indicazioni Geografiche dell'UE.

CCPB opera come organismo indipendente in accordo alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17065, per attestare la conformità dei prodotti, processi e servizi con riferimento a norme tecniche o ad altri documenti normativi.

CCPB opera altresì come organismo imparziale di ispezione (tipo A), indipendentemente dal settore interessato, in accordo alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020. Le attività di ispezione riguardano strutture, processi e prodotti di imprese operanti nel settore agroalimentare (ispezioni su prodotti, processi, fornitori e stabilimenti, nuovi e consolidati) a fronte di specifiche dei committenti, a fronte di capitoli tecnici di fornitura, disciplinari privati di produzione, procedure del committente, procedure interne, regolamenti di fornitura, standard normativi e documenti contrattuali.

CCPB opera inoltre come organismo indipendente di validazione e verifica delle dichiarazioni ambientali ai sensi delle norme UNI CEI EN ISO/IEC 14065 e UNI CEI EN ISO/IEC 17029. Le attività di validazione e verifica sono condotte in riferimento a specifici standard normativi.

CCPB opera infine come organismo indipendente di audit e certificazione di sistemi di gestione ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e a fronte di norme specifiche o altri requisiti normativi.

CCPB svolge la propria attività in modo adeguato alle esigenze del mercato, dei consumatori e dei propri clienti. Per questa ragione, opera con lo scopo di rendere sempre più trasparente il processo di valutazione della conformità e nello stesso tempo di ottimizzare gli aspetti organizzativi del proprio lavoro e migliorare le prestazioni.

Si tratta quindi di un organismo autorizzato dal Ministero, notificato presso la Commissione Europea, nonché accreditato dall'Organismo Unico Nazionale di Accreditamento "ACCREDIA", ossia l'unico ente riconosciuto in Italia ad attestare che gli organismi di valutazione della conformità, i laboratori di prova, anche per la sicurezza alimentare, e quelli di taratura abbiano le competenze per valutare la conformità dei prodotti, dei processi e dei sistemi agli standard di riferimento. ACCREDIA opera sotto la vigilanza del Ministero dello Sviluppo Economico e svolge un servizio di pubblica autorità, in quanto l'accREDITAMENTO è un servizio svolto nell'interesse pubblico ed un efficace strumento di qualificazione dei prodotti e servizi che circolano su tutti i mercati.

In tale qualità, di organismo autorizzato dal Ministero, notificato presso la Commissione Europea, nonché accreditato dall'Organismo Unico Nazionale di Accreditamento "ACCREDIA", CCPB esercita la propria attività di valutazione della conformità svolgendo un servizio finalizzato a qualificare prodotti e servizi che circolano su tutti i mercati nell'interesse pubblica, funzione assimilata ai fini della presente mappatura, alla funzione di Incaricato di Pubblico Servizio.

Erogando i propri servizi di valutazione della conformità a clienti che si misurano in un contesto internazionale, la Società si è dotata, oltre agli accreditamenti ed alle autorizzazioni obbligatorie per legge nei settori di riferimento, anche dei principali accreditamenti e riconoscimenti a livello internazionale, come sintetizzati nel Manuale qualità MQU 000, revisione vigente e nei documenti che da esso ne discendono.

Conseguentemente, nel valutare i rischi relativi ai rapporti con la Pubblica Amministrazione nell'ambito delle attività di valutazione di conformità, si sono ritenuti applicabili i soli rischi relativi al reato di concussione e corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Questi servizi sono rivolti in particolare alle aziende della distribuzione, della ristorazione collettiva, ai consorzi di valorizzazione, alle industrie di trasformazione alimentare e agli importatori che hanno l'esigenza di qualificare e/o mantenere un controllo periodico sui fornitori, sul loro sistema qualità, sui prodotti forniti, sui servizi erogati, sui processi aziendali, sulle strutture e sulle attrezzature utilizzate.

Il servizio comprende la definizione dei programmi di audit e/o ispezione, la loro esecuzione e la stesura del rapporto finale. Su richiesta può essere esteso anche la predisposizione di check list di controllo specifiche, all'esecuzione di valutazioni documentali, di campionamento del prodotto, di prove sul prodotto, test di rintracciabilità e la valutazione dell'adeguatezza di eventuali azioni correttive.

Gli schemi di ispezione attivati da CCPB nel settore agroalimentare riguardano:

- Valutazione della capacità di un'azienda di fornire prodotti conformi alla normativa e alle specifiche contrattuali (es. Capitolati tecnici di prodotto)
- Ispezione dei siti produttivi per valutarne la conformità della progettazione e della loro gestione rispetto a a specifiche contrattuali
- Esecuzione di controlli merceologici e qualitativi sui prodotti;
- Valutazione conformità del prodotto/processo sulla base di campionamento e prove di prodotto
- Verifiche di rintracciabilità di prodotto in filiera, anche attraverso audit off-site

In questo ambito CCPB peraltro offre servizi di ispezione a più livelli, orientati prevalentemente nell'attività di audit e di campionamento ed analisi dei prodotti, sia nel settore agroalimentare che in quello dei prodotti no food (cosmetici e tessili). Il servizio può adattarsi allo schema impostato dal committente oppure essere progettato sulla base delle esigenze specifiche del medesimo.

2.2 Corporate Governance

CCPB ha un capitale sociale di Euro 705.92000 interamente versato.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale come previsto dagli artt. 2380 e seguenti del Codice Civile e, pertanto, sono stati nominati un Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e un Revisore dei conti al quale è affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art 2409 *ter* del Codice Civile.

L'assemblea dei Soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri e regolamentato dagli articoli 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 23 dello Statuto Sociale. Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione come da Statuto Sociale.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e un supplente ed è regolato da norme di legge.

Secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale, il controllo legale dei conti è stato affidato ad un Revisore iscritto all'Albo dei Revisori Legali tenuto dal Ministero della Giustizia. La nomina è affidata all'Assemblea dei Soci su proposta del Collegio Sindacale.

CCPB è organizzato in varie funzioni, ognuna diretta da un Responsabile (Direzione; Servizi Informatici; Accredamenti e SGQ; Stampa e Relazione Esterne; Risorse Umane; Controllo e Certificazione Biologico; Amministrazione; Commerciale; Marketing e Comunicazione; Certificazione di Prodotto; Ispezione; Certificazione Food-Safety). Ogni funzione è di supporto all'attività di quattro aree operative (gruppi di schemi di valutazione della conformità):

- Controllo e certificazione di prodotti biologici
- Certificazione di prodotto
- Ispezione
- Certificazione settore food-safety

Al fine di garantire e salvaguardare l'imparzialità delle proprie decisioni, l'attività di CCPB è sottoposta alla funzione di indirizzo e supervisione esercitata dal Comitato Salvaguardia Imparzialità. In tale organo sono rappresentate le parti significativamente coinvolte nelle politiche e nei principi di funzionamento di CCPB stesso, unitamente alla presenza delle conoscenze tecniche di base per il rilascio delle certificazioni.

categorie rappresentate	composizione
Produttori di beni e fornitori di servizi	comparto produzione agricola – da min. 1 a max. 4 membri
	comparto trasformazione – da min. 1 a max. 3 membri
	comparto distribuzione – da min. 1 a max. 2 membri
	comparto cooperative di consumatori – 1 membro
Committenti/utilizzatori o utenti/consumatori dei prodotti/servizi	associazioni di consumatori – da min. 1 a max. 2 membri
Autorità di regolazione o altre entità governative	1 membro
Esperti di sistemi qualità e/o certificazione di prodotto e/o di conduzione di audit	da min. 1 a max. 2 membri
Enti di studio e ricerca	1 membro

ove il voto è espresso per categoria rappresentata, indipendentemente dalla composizione della stessa. All'atto dell'insediamento, il Comitato elegge un Coordinatore ed un Vice Coordinatore, scegliendoli tra i membri effettivi. I Responsabili Attività di Controllo, Ispezione e Certificazione, l'Amministratore Delegato ed il Responsabile dell'Ufficio Tecnico, quest'ultimo con compiti di supporto al coordinamento e di segreteria tecnica, partecipano di diritto alle sedute del Comitato, con compiti di collegamento tra il Comitato e gli organi operativi di CCPB, senza diritto di voto.

Il Comitato è chiamato a fornire un parere in merito a:

- a) le politiche ed i principi relativi all'imparzialità delle attività di ispezione e di certificazione di CCPB;
- b) qualsiasi tendenza da parte di CCPB a permettere che considerazioni commerciali o di altro tipo impediscano la fornitura coerente ed imparziale delle attività di ispezione e di certificazione;
- c) aspetti che influenzano l'imparzialità e la fiducia nelle attività di ispezione e di certificazione, compresa la trasparenza;

ed è formalmente documentato per garantire quanto segue:

- a) una rappresentazione equilibrata delle parti significativamente interessate, tale che nessun singolo interesse sia predominante (il personale interno o esterno di CCPB è chiamato a partecipare unicamente con funzioni di raccordo con l'organismo, supporto al coordinamento del Comitato e segreteria tecnica);
- b) accesso a tutte le informazioni necessarie per consentire al Comitato di svolgere le proprie funzioni.

A questo Comitato, al fine di garantire l'oggettività e l'imparzialità delle ispezioni e delle certificazioni, sono stati assegnati i seguenti compiti:

- affianca l'Amministratore Delegato nello sviluppo delle politiche per garantire l'imparzialità delle attività di valutazione della conformità di CCPB;
- sorveglia sull'applicazione delle politiche relative all'imparzialità e contrasta ogni tendenza che possa prefigurare l'influenza di aspetti commerciali sull'attività di valutazione della conformità, ivi compresi i criteri tariffari utilizzati;
- fornisce i suggerimenti su tutti gli aspetti che possono influenzare la fiducia delle attività di valutazione della conformità, ivi compresi la trasparenza e la percezione dell'imparzialità delle attività di valutazione della conformità da parte del pubblico;
- effettua un monitoraggio costante su aspetti che influenzano la fiducia e l'affidabilità delle attività di valutazione della conformità attraverso un controllo sui principali indicatori (procedure, reclami, ecc.); a tale scopo utilizza anche i risultati del Riesame della Direzione, effettuato periodicamente come indicato nel Manuale della Qualità;

- conduce un riesame annuale circa l'imparzialità delle attività di CCPB; a tale scopo al Comitato è garantito l'accesso ai documenti e alle informazioni utilizzate da CCPB per l'analisi e la valutazione dei rischi di conflitti di interesse, reali e potenziali;
- propone modifiche e integrazioni al documento di analisi dei rischi e minacce all'imparzialità
- esamina le richieste di sua competenza;
- comunica direttamente, qualora ritenuto necessario, con le Autorità di vigilanza, gli organismi di accreditamento, e le parti interessate.

2.3 La struttura organizzativa di CCPB ed il sistema di controllo interno.

CCPB si avvale per lo svolgimento delle proprie attività, di una sede nazionale ove operano gli organi direttivi e gestionali, di sedi regionali e di sedi estere.

In particolare, nella sede di Bologna, operano gli organi direttivi e gli organi gestionali, nonché sono svolte tutte le attività di valutazione della conformità ad eccezione delle DOP/IGP/STG e Vini; nella sede di Senigallia sono svolte attività di valutazione della conformità per gli schemi BIO Reg. UE 2018/848 e DOP/IGP/STG, ad eccezione degli schemi VINI DO, gestiti dalla sede di Brescia; alle altre sedi regionali ed estere sono delegate alcune attività di supporto allo svolgimento dell'attività di controllo dell'area operativa prodotti biologici o dell'area operativa certificazione di prodotto, entrambe sotto la direzione dei rispettivi Responsabili.

Alle sedi regionali ed estere sono delegate attività di ricezione e archiviazione dei documenti e attività di supporto per lo svolgimento dell'attività ispettiva, sempre sotto la supervisione del Responsabile dell'attività di Controllo e Certificazione.

La lista completa delle sedi di CCPB sia a livello nazionale che estero è riportata nel Manuale Qualità MQU 000, versione vigente.

Il personale dipendente ed i collaboratori esterni operano all'interno di un quadro organizzativo definito e con responsabilità e funzioni determinate, che sono contenute nell'Organigramma riportato come Allegato al Manuale Qualità, versione vigente.

Oltre ai Comitati di certificazione (di cui, *infra*) ed al Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità (di cui si è detto) è nominato dall'Amministratore Delegato, anche il Comitato Gestione Ricorsi che ha il compito di esaminare e decidere in merito al ricorso da parte di un operatore è nominato dall'Amministratore Delegato ogni tre anni e possiede adeguate caratteristiche di indipendenza, imparzialità e competenza.

Il Comitato è composto di tre membri titolari ed uno supplente, indipendenti dalla struttura gerarchica di CCPB così individuati:

- un esperto in materie giuridiche che abbia conoscenza delle normative nazionali e comunitarie che regolano il settore agroalimentare e/o delle produzioni ecocompatibili in genere. Questo membro svolge la funzione di Presidente del Comitato;
- un esperto di sistemi di qualità ed in particolare dalla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17065;
- un membro scelto nella rappresentanza dei consumatori;
- un membro supplente, sempre scelto nella rappresentanza dei consumatori.

Quanto al sistema di controllo interno, cioè all'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, si precisa quanto segue.

Il Manuale Qualità (MQU), gli ALLegati (ALL) e le PROcedure (PRO) di gestione sono i documenti "trasversali" applicabili a tutte le attività di CCPB. Sono progettati per soddisfare requisiti generali di accreditamento, comuni e condivisi dai vari schemi di valutazione della conformità oltreché per rendere tracciabili i processi di attività delle varie funzioni coinvolte perseguendone la *compliance* alle regole di funzionamento interno che l'Ente si è dato ed il loro rispetto.

3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CCPB

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo, CCPB ha deciso di procedere con la sua attuazione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) per sensibilizzare ulteriormente le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei

reati. L'obiettivo atteso della Società è altresì quello di pervenire in futuro ad una *compliance* integrata, laddove possibile, per finalizzare al meglio, nel modo più ottimizzabile, il rispetto di protocolli e procedure adottati.

La Società si impegna a dare un'adeguata diffusione del Modello, garantendone l'accesso a tutti i soggetti interessati dall'applicazione della normativa di cui al Decreto, nonché ad effettuare un costante riesame del contenuto del Modello stesso.

Il Modello, una volta adottato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione, verrà tempestivamente modificato o integrato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza o su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali, quando:

- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati Presupposto.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lettera a), del Decreto – la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla decisione del Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, è demandato a tale organo il compito di stabilire se integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, in rapporto con l'attività aziendale e le relative modalità, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

3.1 Predisposizione del Modello

La redazione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi specifici connessi ai reati presupposto ex Dlgs 231/01, in linea con le disposizioni del Decreto e delle Linee Guida:

- a) **identificazione delle attività/processi sensibili (*as is analysis*)** - attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, deleghe di poteri e procure formalizzate, attività svolte, sistema di *governance*, Manuale della Qualità, verbali dei Consigli di Amministrazione, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste e colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'attività aziendale, sono stati individuati i processi e le attività soggetti al rischio di possibili commissioni dei Reati indicati dal Decreto. Contestualmente è stato analizzato lo *status quo* del sistema di controllo interno della Società per verificarne l'identità a prevenire i Reati Presupposto rilevanti nelle aree a rischio;
- b) **identificazione delle azioni di miglioramento (*gap analysis*)**: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, sono state individuate e successivamente implementate le azioni necessarie per il miglioramento del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali per la predisposizione del Modello;
- c) **definizione e formalizzazione del Modello**: sulla base dei risultati delle fasi di analisi, si è provveduto alla definizione e formalizzazione degli elementi del Modello, tra cui:
 - l'individuazione e la predisposizione dei principi di comportamento generali e specifici e delle procedure aziendali tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative di svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato nonché l'istituzione di un processo di comunicazione in termini di obbligo verso l'Organismo di Vigilanza di informazioni utili circa l'entità e le caratteristiche di fatti/transazioni rilevanti in merito alle aree a rischio e/o l'insorgenza di eventuali elementi di rischio in merito ai processi sensibili;
 - l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;

nonché alla predisposizione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare.

Alla Società spetterà dar corso ad un adeguato piano di formazione al proprio interno e di diffusione del Modello, nei confronti di tutti i Destinatari dello stesso.

Con riferimento alla fase di identificazione e mappatura delle aree ed attività a rischio reato tale fase è consistita nell'identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi fosse il potenziale "rischio" di commissione di reati ai sensi del Decreto (c.d. "Aree a Rischio Reato" o semplicemente "Aree di Rischio"). In tale contesto, in ognuna di tali "aree" sono state individuate le specifiche "Attività a Rischio Reato" e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati. Tra le Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle "strumentali", intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero, in linea di principio, configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l'impatto di un evento). La misura del livello di "rischio inerente" è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell'impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili alla Società, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell'ente e le peculiarità del settore di riferimento. La valutazione circa la sussistenza (e consistenza) del "rischio inerente" è stata condotta applicando la seguente matrice:

		Frequenza dell'attività			
		One off	Trimestrale	Ricorrente	Quotidiana
Impatto	Moderato	1	2	3	4
	Medio	2	4	6	8
	Grave	3	6	9	12

Si è, quindi, proceduto a classificare il "rischio inerente", con riferimento alle Attività a Rischio Reato, secondo la seguente scala di gravità e rilevanza:

- Rischio Basso/Moderato ("B"): punteggio da 1 a 2
- Rischio Medio ("M"): punteggio da 3 a 5
- Rischio Grave/Alto ("A"): punteggio da 6 a 12

Una volta definito il "rischio inerente" (e la sua rilevanza) nell'ambito delle Attività Sensibili, si è provveduto a valutare l'attuale Sistema di Controllo Interno della Società al fine di stabilire il suo livello di "adeguatezza" allo scopo di ricondurre il rischio ad un "livello accettabile".

La soglia concettuale di "accettabilità" del rischio, nei reati dolosi, non può essere espressa facendo riferimento al mero rapporto tra costi e benefici secondo quanto insegnato dalla dottrina aziendalistica (per cui un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere). Ed infatti, come evidenziano le Linee Guida, la logica economica, nel sistema di prevenzione dei Reati tracciato dal Decreto 231/01, non può essere l'unica definizione di un livello di rischio accettabile. La soglia di accettabilità del rischio, piuttosto, dovrà essere rappresentata dall'esistenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, precisando che la frode non richiede necessariamente artifici e raggiri, ma può consistere anche nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero in un aggiramento delle misure di sicurezza dal medesimo previste. Con riferimento ai reati colposi, ed in particolare ai reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di affidabilità deve essere definita in maniera ancora più rigorosa, dal momento che, anche in considerazione della rilevanza dei beni tutelati, i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo secondo quanto possibile attraverso l'adozione delle misure di prevenzione disponibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

La valutazione dei presidi di controllo e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno di CCPB si è basata sulla verifica circa la sussistenza dei seguenti criteri e requisiti (così come indicato dalle stesse Linee Guida):

- i. esistenza e formalizzazione di procedure aziendali scritte e manuali;
- ii. definizione di ruoli e responsabilità nella gestione dei processi aziendali;
- iii. rispetto del principio «*segregation of duties*»;
- iv. tracciabilità dei processi aziendali;
- v. comunicazione e formazione ed effettiva conoscenza delle procedure aziendali.

A fronte di tale attività di verifica - attività effettuata anche sulla base della documentazione raccolta e delle evidenze ottenute nel corso dei colloqui con il management ed il personale della Società - il Sistema di Controllo della Società è stato considerato (nell'ambito delle singole Attività a Rischio di Reato):

- "Adeguato", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società sia complessivamente idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile (necessitando eventualmente solo di qualche integrazione di carattere secondario);
- "Migliorabile/da aggiornare", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia del tutto idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e sia, pertanto, necessario procedere a delle integrazioni/modifiche ai processi esistenti;
- "Inadeguato/ Inesistente", laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e, pertanto, sia necessario che la Società adotti controlli e procedure nuove e/o diverse da quelle in essere con un'azione immediata.

La valutazione di adeguatezza del sistema dei controlli interni ha, quindi, consentito di determinare - sempre con riguardo a ciascuna Attività Sensibile considerata - il "rischio residuo", determinato in ragione del livello di "rischio inerente" e dell'efficacia/adeguatezza del sistema di controlli adottato dalla Società, sulla base della seguente scala di gravità e rilevanza:

- Rischio Basso ("B"): punteggio compreso tra 4 e 29
- Rischio Medio ("M"): punteggio compreso tra 30 e 60
- Rischio Alto ("A"): punteggio pari o superiore a 61

A seguito della mappatura delle Aree di Rischio e delle Attività a Rischio Reato e, in generale, del risk assessment, è stata, quindi, condivisa dal management una relazione - conservata agli atti della Società - ove è stata data evidenza delle diverse fasi nelle quali si è articolato il risk assessment, ossia:

- i. la verifica, all'interno delle Aree di Rischio e con riferimento alle specifiche Attività a Rischio Reato, dei sistemi di controllo preventivo (i.e. procedure formalizzate, prassi operative, sistemi di segregazione, sistemi di gestione delle risorse finanziarie, etc.) esistenti all'interno dell'azienda e nella valutazione della loro idoneità a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ricondotti ad un "livello accettabile (*"as is analysis"*)
- ii. l'identificazione, all'interno del sistema di controllo esistenti, di eventuali carenze o criticità e delle conseguenti azioni correttive necessarie al miglioramento di tale sistema (*"gap analysis"*).

Le attività di mappatura delle Aree a Rischio Reato e delle Attività Sensibili, ed in generale di risk assessment, hanno permesso di stabilire che CCPB dispone di un Sistema Controllo Interno generalmente caratterizzato da:

- i. procedure formalizzate volte a:
 - garantire che l'esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed in ottica generale di tutela dell'integrità del patrimonio aziendale;
 - definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire, ove necessario, la "standardizzazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive
 - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- ii. segregazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- iii. adozione di strumenti atti ad assicurare la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- iv. implementazione di attività di informazione e formazione dei lavoratori in merito alle procedure formalizzate esistenti, anche in occasione di modifiche/integrazioni delle stesse, al fine di assicurarne l'adeguata conoscibilità e concreta attuazione
- v. istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;

- vi. esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli strumenti del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

3.2 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di una "Parte generale" che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello, e una "Parte speciale", divisa in diverse sezioni con riferimento alle diverse tipologie di reato ritenute rilevanti per la Società, ed integrata dalla Matrice delle Attività a Rischio-Reato, corredata dai protocolli di controllo che insistono sui rischi-reato ivi identificati

In considerazione del contesto socio economico in cui opera la Società, della sua storia e della tipologia delle attività svolte, sono state rilevate le seguenti categorie di Reati Presupposto:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto);
- B. Reati informatici (art. 24 *bis* del Decreto);
- C. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
- D. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 *septies* del Decreto);
- E. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies* del Decreto);
- F. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis.1* del Decreto);
- G. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
- H. Reati transnazionali (art. 10 della Legge 146/2006)
- I. Reati tributari (art. 25-*quiquiesdecies* del Decreto)

Sono, inoltre, parte integrante del presente documento il "Catalogo dei reati presupposto" e lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", nonché il complesso organico di principi, norme e regole (contenuti e disciplinati nelle procedure, nei documenti correlati al sistema organizzativo, nel sistema dei poteri, ecc.) – parte integrante del più ampio sistema dei controlli interni – finalizzato alla prevenzione dei reati ex Decreto Legislativo n. 231/01 per la Società.

3.3 Finalità del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e conseguentemente evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le aree di attività a rischio afferenti l'attività della Società, vale a dire le aree aziendali che risultano interessate dalle possibili casistiche di reato ai sensi del Decreto;
- dotare l'Organismo di Vigilanza di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione e sul costante funzionamento del Modello, nonché valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente tutte le operazioni della Società nell'ambito delle attività individuate come a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, al fine di rendere possibile la verifica dei processi di decisione, autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, onde assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nonché delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi assegnati in coerenza e con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- valutare l'attività di tutti i soggetti che interagiscono con la Società, nell'ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

4 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del Modello della Società:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- i dipendenti della Società;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, ispettori, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette "sensibili".

Il Modello è attuato e mantenuto efficace dalla Società nei confronti dei Destinatari ed essa provvede altresì a dotare i contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), di apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto, nonché, qualora necessario, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società. Tale clausole devono altresì prevedere la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

5 I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, sono emerse le seguenti categorie di Reati presupposto che potenzialmente potrebbero comportare profili di eventuale responsabilità della Società:

- a) truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), frode informatica (art. 640-ter, 1° comma, c.p.);
- b) concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- c) false comunicazioni sociali (art. 2621, 2622 c.c.), impedito controllo (2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle quote sociali (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.);
- d) corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- e) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.);
- f) reati associativi di cui alla L. 146/2006 (reati transazionali);

- g) reati di 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.);
- h) documenti informatici (art. 491-bis c.p.): falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.), falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.), falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.), falsità in foglio firmato in bianco atto privato (art. 486 c.p.);
- i) 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.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.).
- j) turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpato titoli di proprietà individuale (art. 517-ter c.p.);

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati presupposto previste dal Decreto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Società, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

La Società si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso, in rapporto alle attività aziendali.

6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, ai fini dell'esonerazione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, richiede l'istituzione di un organo di controllo interno a ogni società, organismo di vigilanza anche denominato OdV, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità, cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001, sull'adeguatezza e sul rispetto dello stesso. In particolare, con riferimento alle Linee guida di Confindustria, per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, sono state descritte di seguito le attività che l'OdV deve assolvere per un'adeguata vigilanza e monitoraggio del modello.

6.1 Autonomia operativa e finanziaria dell'OdV

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori, organi sociali, consulenti, partner o fornitori. Questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti. Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV e la struttura tecnica di cui può, eventualmente, avvalersi hanno accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla privacy (Reg. EU n. 679/2016 e d.lgs. 196/2003 e s.m.i.) e dallo Statuto dei lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato. L'OdV può avvalersi dell'ausilio dei soggetti delegati alla gestione, e sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle attività necessarie alla funzione di vigilanza. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV. Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV viene qui previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Società, anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutti i destinatari;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- il CdA doti annualmente l'OdV di un budget per la sua autonomia finanziaria;
- l'OdV ha altresì la facoltà di richiedere in qualsiasi momento al consiglio direttivo, l'attivazione delle risorse finanziarie stanziato dallo stesso al fine di svolgere l'attività assegnata qualora ritenga necessario effettuare degli approfondimenti.

6.2 Identificazione dell'OdV e requisiti

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dell'ente (art. 6, comma 1, lett. b, del decreto) e diverso dal consiglio di amministrazione che

risponda, nel suo insieme, ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione. In particolare, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

- autonomia ed indipendenza - il decreto richiede che l'OdV svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, riferendo periodicamente al CdA, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle funzioni. I singoli membri dell'organismo di vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

- professionalità - L'OdV nel suo insieme deve avere competenze, tecniche, conoscenze degli strumenti utili ai fini delle attività ispettive e di analisi del sistema di controllo, competenze giuridiche per la prevenzione dei reati (interne/consulenza esterna).

- continuità di azione - Con riferimento a tale requisito, l'OdV è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del modello da parte dei destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di CCPB

Al fine di rispondere ai principi sopra esposti CCPB ha ritenuto di conferire, ad un organo monocratico appositamente incaricato dal CdA, la qualifica di organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b), del decreto e in coerenza con tali principi normativi di delegare all'organismo di vigilanza, le attività di vigilanza e controllo previste dal modello. L'organismo di vigilanza è identificato in un professionista esterno indipendente (non coinvolto nella gestione operativa dell'associazione) con una formazione e una preparazione professionale che gli permetta di assolvere le proprie funzioni rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie competenze per garantire la dinamicità dello stesso attraverso proposte di aggiornamento.

6.3 Compiti dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

sull'osservanza del modello da parte dei destinatari;

sull'effettività e adeguatezza del modello, in relazione alla struttura aziendale, in funzione dell'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;

sull'aggiornamento del modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.

Su un piano più specificamente operativo all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti:

attivare le attività di vigilanza previste dal modello, restando precisato che in ogni caso le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del personale operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo ("controllo di linea");

effettuare ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;

verificare le esigenze di aggiornamento del modello;

coordinarsi con i soggetti delegati alla gestione dell'associazione per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio; effettuare verifiche periodiche su operazioni od atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio;

raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comprovanti il rispetto del modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV o devono essere tenute a sua disposizione; coordinarsi con la Società per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza della stessa per l'irrogazione delle sanzioni ed il relativo procedimento disciplinare;

valutare l'adeguatezza dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai destinatari finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al d.lgs. 231/2001;

controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in relazione a quanto previsto nel modello per le diverse tipologie di reato;

riferire periodicamente agli organi sociali di CCPB in merito all'effettività e adeguatezza del Modello;

riunirsi con frequenza almeno quadrimestrale a garanzia della continuità d'azione.

6.4 Nomina OdV, decadenza dall'incarico e comunicazioni

La nomina dell'organo di vigilanza e la revoca del suo incarico sono di competenza del consiglio di amministrazione. L'organismo di vigilanza resta in carica tre anni e i suoi membri sono in ogni caso rieleggibili. Essi devono essere in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i membri del consiglio di amministrazione. All'atto della nomina il CdA attribuisce

all'Organismo di vigilanza un compenso ed assegna un budget adeguato a svolgere le attività di vigilanza e controllo previste dal modello. Non può essere nominato componente dell'organismo di vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001. Fatta salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'organismo di vigilanza, la revoca dei componenti dell'organismo potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del consiglio di amministrazione. Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti: l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'organismo di vigilanza nello svolgimento dei propri compiti; l'omessa comunicazione al CdA di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'organismo stesso; la sentenza di condanna della associazione, passata in giudicato, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza; la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'organismo di vigilanza. Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato può chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica. Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al CdA ed al Collegio Sindacale con raccomandata a.r. e/o PEC.

6.5 Attività di reporting da e verso l'OdV

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'organismo di vigilanza comunica direttamente al consiglio di amministrazione della Società e all'assemblea dei soci. Segnatamente, l'organismo di vigilanza riferisce al CdA, lo stato di fatto sull'attuazione del modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità: almeno annualmente, nei confronti del CdA, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'OdV stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del modello; nei confronti del collegio sindacale e dell'assemblea, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Presidente, dai Componenti del CdA o dall'Amministratore delegato. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali dev'essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con i soggetti delegati alla gestione di CCPB utili a ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività. Il CdA ed il Collegio sindacale, hanno la facoltà di chiedere in qualsiasi momento la convocazione dell'organismo di vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti. Per soddisfare i requisiti del modello, il Presidente ha il compito di:

- comunicare alla struttura organizzativa della associazione i compiti dell'OdV, i relativi poteri, prevedendo eventuali sanzioni per la mancata collaborazione;
- sottoporre ad approvazione tramite delibera al Consiglio di Amministrazione una dotazione adeguata di risorse finanziarie (in budget), proposta dall'OdV, necessarie per l'adeguato svolgimento dei compiti dello stesso (ad es. per consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

6.6 Obbligo di informazione e di segnalazione nei confronti dell'OdV.

Il d.lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza da parte dei soggetti delegati alla gestione della Società, diretti a consentire all'OdV stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica. A tale proposito devono essere comunicate all'organismo di vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alla procedure aziendali, previamente identificati dall'organismo di vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti ai soggetti delegati alla gestione della Società (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'OdV, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'organismo e formalmente richiesti ai singoli soggetti delegati alla gestione della Società;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV (c.d. segnalazioni). A tal fine è istituito un canale dedicato di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza che consiste in un indirizzo di posta elettronica (odv@CCPB.it) reso noto ai destinatari ed ai terzi interessati, a cui dovranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV. Tale modalità di trasmissione sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti. I destinatari hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati. L'OdV s'impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione,

ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, la Società deve obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti, collaboratori, organi sociali, fornitori, ispettori, consulenti, partner;
- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci per la commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione dello statuto e di conseguenza della struttura organizzativa, delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni del CdA, del Collegio sindacale e del Revisore dei conti;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del modello;
- i rapporti preparati da altri organi anche esterni nell'ambito della proprie attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d.lgs. 231/2001;
- le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- le variazioni delle aree di rischio;
- i contratti conclusi con la pubblica amministrazione ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Società.

6.7 Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte periodicamente effettuando specifici approfondimenti, analisi e controlli sulle procedure esistenti, sugli atti societari e sui contratti di maggior rilevanza nelle aree di attività a rischio. Qualora lo ritenesse necessario, è data facoltà all'Organismo di effettuare verifiche mirate benché al di fuori del piano di verifica definito annualmente (piano di monitoraggio). I soggetti preposti alla gestione della Società coinvolti nelle verifiche, dovranno tenere obbligatoriamente a disposizione dell'OdV ogni informazione utile da questa richiesta.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati, nonché la tempestività e la puntualità di applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;

- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- le eventuali circostanze aggravanti (quali le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione) o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai dipendenti ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore. La Società assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

7.2 Destinatari del sistema disciplinare

I destinatari del presente sistema disciplinare, i quali corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle procedure definite nel Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, delle regole e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

Ogni eventuale violazione dei suddetti dettami rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Società a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

7.3 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione non dirigenziale

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Modello, nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali hanno rilevanza disciplinare.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e *policy* aziendali può dar luogo all'applicazione di sanzioni.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri (non risultano operai nell'organico di CCPB esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In particolare, in applicazione dei principi di proporzionalità nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione, incorre nei provvedimenti di:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento con preavviso

il lavoratore che:

- non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di flussi informativi all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello e che verranno opportunamente comunicate;
- adottati, nell'espletamento di attività a rischio reato (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, inoltre, nel provvedimento di licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto il dipendente che:

- sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di Attività a rischio reato una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

7.4 Sanzioni nei confronti di personale dipendente in posizione dirigenziale

Nel caso in cui prestino lavoro per CCPB risorse inquadrati quali dirigenti, i casi di:

- violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso e dei protocolli aziendali e/o delle procedure che di volta in volta verranno implementate dalla Società a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate

- adozione, nell'espletamento di attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti

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

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione all'intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di Attività a rischio reato, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;
- licenziamento per giusta causa.

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

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia 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.

7.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

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

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

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

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato. Lo stesso avverrà per eventuali successive fasi processuali.

7.6 Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori, Ispettori e Partner

Gli accordi con Consulenti, Collaboratori e Partner dovranno espressamente prevedere il rispetto del presente modello e conseguentemente le sanzioni in caso di violazione dello stesso.

In particolare, in caso di violazione da parte di Consulenti, Collaboratori e Partner delle disposizioni del Modello, il CdA, sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine al rapporto contrattuale in essere e comincerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute.

Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto (e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto di CCPB di pretendere il risarcimento dei danni subiti).

8 IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

8.1 Formazione

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile e obbligatorio per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

I programmi di formazione sono soggetti a vigilanza da parte dell'OdV, che ne sorveglia l'effettuazione e ne valuta l'adeguatezza. La Società è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale e al grado di *commitment* del *management* a conferire autorevolezza all'attività formativa svolta;
- il relatore deve essere competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- la partecipazione ai programmi di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti;
- deve prevedere dei meccanismi di verifica del grado di apprendimento dei partecipanti.

La formazione può essere classificata in generale o specifica. La formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel Decreto in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- del Sistema Disciplinare;
- delle Linee Guida e dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze con riferimento al Modello, come il personale che opera nell'ambito di attività segnalate come potenzialmente a rischio di commissione di taluni illeciti ai sensi del Decreto. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti l'attività da esso svolta, nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Anche i soggetti preposti al controllo interno cui spetta il monitoraggio delle attività risultate potenzialmente a rischio saranno destinatari di una formazione specifica, al fine di renderli consapevoli delle loro responsabilità e del loro ruolo all'interno del sistema del controllo interno, nonché delle sanzioni cui vanno incontro nel caso disattendano tali responsabilità e tale ruolo.

In caso di modifiche e aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute, inoltre, in ultimo, saranno organizzati specifici moduli per i neoassunti destinati ad operare nelle aree a rischio.

8.2 Comunicazione

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida, la Società darà piena diffusione al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale, gli organi societari ed i collaboratori esterni e le controparti contrattuali siano a conoscenza di tutti i suoi elementi.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida. In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

Il piano effettivo di comunicazione relativo al presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete aziendale o consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione). Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale pertanto CCPB provvede almeno a: invio di una comunicazione a firma del Presidente a tutti i Destinatari, avente ad oggetto l'informativa circa l'avvenuta adozione del presente Modello e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, con indicazione del nominativo dei relativi componenti e dell'indirizzo a cui poterli contattare (detta informativa deve essere rinnovata in caso di aggiornamento del Modello); pubblicazione del Modello attraverso qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Modello e il Decreto, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

A tutti i collaboratori esterni e alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa del Modello. Tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Modello (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della Segreteria e periodicamente trasmessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle relative verifiche circa l'adeguatezza.

9 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

CCPB promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, gli ispettori, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, la Società e le eventuali funzioni interessate, provvederanno a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello della Società.

La Società potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

9.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti terzi o Destinatari

Anche i Soggetti Terzi e/o i Destinatari sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, o vengano a conoscenza di violazioni del Modello.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica: 231@ccpb.it ovvero per posta ordinaria presso CCPB, Viale Masini 36, Bologna, indicando "alla C.A. dell'OdV di CCPB #"

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

10 ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01), la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza e responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'OdV, è chiamato ad integrare il Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti. Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l'efficacia del Modello.

È, in particolare, attribuito all'OdV il compito di segnalare l'opportunità di modifiche o integrazioni al Modello inerenti, tra l'altro, la:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale;
- introduzione di nuove Parti Speciali che tengano in considerazione nuove fattispecie di reato inserite dal Decreto o nuove attività che vengano iniziate dalla Società.

11 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO.

11.1 Che cos'è il whistleblowing

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'amministrazione o di una azienda privata, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse di tali enti agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organismo/ente cui appartiene.

Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza.

La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

11.2 La normativa

La disciplina whistleblowing è regolata dalla seguente normativa:

-con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il Legislatore ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

- Con il decreto legislativo 24/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, il legislatore italiano ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione degli informatori (whistleblower), cioè di coloro che segnalano a enti per cui lavorano o con cui collaborano violazioni del diritto compiute da terzi (i cosiddetti segnalati). In base all'art. 24 del decreto, per gli enti pubblici e per una parte dei soggetti del settore privato che ne sono destinatari le nuove norme produrranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Per i soggetti del settore privato che

hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna avrà effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Gli elementi innovativi del decreto legislativo 24/2023 sono:

- l'estensione della platea dei destinatari degli obblighi;
- l'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione:
- l'integrazione del classico canale di segnalazione (interno agli enti) con un canale di segnalazione esterno affidato all'Autorità anti-corruzione (ANAC) che permette un'escalation laddove necessario;
- il rafforzamento della tutela dei whistleblowers con norme e garanzie volte ad evitare che siano scoraggiati dal segnalare per paura delle conseguenze o che, qualora abbiano segnalato violazioni, siano penalizzati.

Sono destinatari degli obblighi derivanti dal decreto tutti gli enti del settore pubblico. Fra i soggetti del settore privato, lo sono quelli che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, quelli che rientrano nell'ambito di applicazione delle normative europee indicate dalla direttiva (UE) 2019/1937 come rilevanti (anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati), quelli che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001 (anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati).

La Società si è adeguata alla normativa whistleblowing ed al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing **assicura la puntuale informazione e formazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano** con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata. Con particolare riferimento a consulenti o collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. In tale ambito la Società garantisce a tutti i Destinatari l'accessibilità a uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate (di seguito le "Segnalazioni") di irregolarità o illeciti come meglio individuati nella normativa applicabile.

La Società **garantisce la riservatezza dei segnalanti e garantisce che non siano oggetto di qualsiasi forma di ritorsione**, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

La Società ha attivato più canali di comunicazione tra loro alternativi idonei a garantire, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Gestore della segnalazione: il soggetto autorizzato ha gestire le segnalazioni è l'Odv.

Le segnalazioni ancorché anonime devono essere circostanziate ed il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

Oggetto della segnalazione: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.

Soggetto segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito. Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica (ad esempio una società che fornisce beni o servizi).

Il segnalante potrà altresì indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenerla riservata;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.
- Tale canale non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:
- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello, di cui il Codice Etico, si ricorda, è parte integrante.

Canali della segnalazione: Canale di Segnalazione: preferibilmente, inviare una raccomandata con ricevuta di ritorno presso CCPB all'attenzione dell'OdV oppure telefonare al numero dedicato: 347/2647571

Gestione e raccolta delle segnalazioni: la Società si è dotata di una policy che descrive dettagliatamente tutte le fasi della raccolta delle segnalazioni, della gestione e delle conclusioni delle indagini delle segnalazioni.

La Società deve dare riscontro entro sette giorni al segnalante della presa in carico della segnalazione e dare informazioni circa lo stato della gestione al segnalante qualora ne faccia richiesta e comunque la segnalazione va gestita entro 30 giorni dal ricevimento della stessa. La Società garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Ai fini di cui sopra il Gestore della segnalazione raccoglie e conserva per cinque anni le segnalazioni ricevute consentendo l'accesso solo a persone autorizzate.

Si rimanda alla procedura di whistleblowing presente sul sito di CCPB.

Riservatezza e tutela del whistleblower

Nella gestione delle Segnalazioni, CCPB garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (i.e., l'Organismo di Vigilanza). Allo stesso modo, è tutelata l'identità delle persone Segnalate e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie riconosciute al Segnalante.

L'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante e sulle informazioni dalle quali può evincersi tale identità non è applicabile:

- quando il Segnalante esprime il proprio consenso espresso a rivelare la propria identità a persone diverse da quelle autorizzate a ricevere e gestire le Segnalazioni;
- nell'ambito di un procedimento penale, oltre la chiusura delle indagini preliminari, salvo che il pubblico ministero, con decreto motivato, non disponga il mantenimento del segreto istruttorio per singoli atti nei casi previsti dall'art. 329 c.p.p.;
- nell'ambito dei procedimenti dinanzi alla Corte dei conti, dopo la chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito di un procedimento disciplinare, solo previo consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità, quando la conoscenza di tale identità sia indispensabile per la difesa del Segnalato e la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione. In questi casi, in assenza di consenso espresso, non potranno essere utilizzate le informazioni contenute nella Segnalazione ai fini del procedimento disciplinare.

Il Segnalante è comunque informato, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la rivelazione dei dati riservati.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al gestore della segnalazione che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione: a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per remediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione; b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Responsabile di funzione/ufficio della Società; c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti

Sanzioni: In caso di Segnalazione temeraria nei termini sopra specificati, nei confronti del Segnalante sono irrogabili le sanzioni disciplinari previste dal Sistema Disciplinare di cui al MOGC della Società e dal CCNL applicabile (se trattasi di lavoratore subordinato) nonché le sanzioni amministrative pecuniarie di competenza dell'ANAC.