

DOCUMENTO EMESSO DA	REV	DATA	APPROVATO DA:
DOTT. ALESSIO FRASSON	00	21/05/2024	CDA

CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT

Modello 231

01 MOD 231 CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT



CGIA V.O. S.R.L. Società Benefit

CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT

Indirizzo: Via Perugia n. 2, 30027 San Donà di Piave

Telefono: 0421 3351

www.artigianisandona.it

e-mail: info@artigianisandona.it

Pec: cgiavo-asdp@legalmail.it

Sommario

PREMESSA.....	2
1. PROFILO DELLA SOCIETÀ	3
1.1. DEFINIZIONI	5
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	5
2.1. I REATI PREVISTI DAL MODELLO	7
2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.	8
3. Struttura ed elementi del Modello.....	11
4. Destinatari del Modello.....	13
5. Organismo di Vigilanza.	14
6. Sistema sanzionatorio.	15
7. Diffusione del Modello.	17
8. Adozione del Modello e successive modifiche.....	18

PREMESSA

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito anche “Decreto”).

Esso è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della struttura societaria di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA’ BENEFIT, con lo scopo di dotare LA SOCIETA’ di un sistema integrato e coerente di regole e procedure finalizzate a contrastare e a ridurre, per quanto possibile, il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto, mediante l’individuazione delle relative Attività sensibili.

Il Modello costituisce, inoltre, uno strumento efficace di gestione aziendale, in funzione di creazione e protezione del valore della Società.

Al riguardo, attraverso l’adozione del Modello, CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA’ BENEFIT si propone, in particolare, di:

- Consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell’ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Diffondere ed affermare una cultura d’impresa improntata alla legalità, con l’espressa riprovazione da parte di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA’ BENEFIT di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- Prevedere un’efficiente ed equilibrata organizzazione dell’impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all’informazione interna ed esterna;
- Garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all’interno dell’organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l’attività in concreto svolta da CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA’ BENEFIT;
- Individuare e descrivere le attività svolte da CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA’ BENEFIT in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- Attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l’effettiva conoscenza del Modello da parte di tutti coloro che operano nell’impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di commissione di reati.

1. PROFILO DELLA SOCIETÀ

CGIA V.O. SRL SOCIETÀ BENEFIT, costituita nel 1997 e diventata Società Benefit nell'ottobre 2023, è una Società partecipata per il 100% dall'Associazione Artigiani e Piccole Imprese del Mandamento di San Donà di Piave (Confartigianato Imprese San Donà di Piave), con cui opera in stretto contatto, nella sede principale a San Donà di Piave (VE) e nelle sedi secondarie a Jesolo (VE), Eraclea (VE), Torre di Mosto (VE) e Quarto d'Altino (VE). Operando in maniera congiunta, la CGIA V.O. srl Società Benefit beneficia dei rapporti instaurati con tutte le realtà pubbliche e private del territorio come i Centri per l'impiego, gli uffici pubblici delle entrate, i Comuni, le altre associazioni datoriali e sindacali, il mondo scolastico, i Consorzi fidi e le banche.

CGIA, pur essendo un soggetto che svolge attività commerciale e che persegue l'obiettivo principale di realizzare utili, basa la sua operatività sull'operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, territorio, ambiente e altri portatori di interesse, come indica il suo oggetto sociale:

“In qualità di Società Benefit, la società CGIA SRL SB intende perseguire più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, territorio, ambiente e altri portatori di interesse.

La Società intende perseguire la sostenibilità, ovvero un insieme di comportamenti e scelte, sia individuali che collettive, orientate a principi etici e a logiche di lungo periodo, che hanno l'obiettivo di coniugare la salvaguardia di risorse limitate e il benessere delle generazioni presenti e future, generando un circolo virtuoso.”

In particolare le finalità individuate dalla Società Benefit riguardano:

- la sostenibilità economica, intesa come la capacità di un sistema economico di produrre reddito e lavoro in maniera duratura
- la sostenibilità sociale, intesa come capacità di garantire che le condizioni di benessere umano siano equamente distribuite.
- la sostenibilità ambientale, che interessa la tutela dell'ecosistema e il rinnovamento delle risorse naturali.

Per quanto riguarda l'attività ordinaria della Società, essa opera nel territorio del Mandamento di San Donà di Piave e oltre come Centro Servizi che svolge attività di elaborazione dati matematici e statistici nonché contabili e amministrativi. Fornisce assistenza e consulenza tecnica in materia amministrativa, fiscale e tributaria, contrattuale e del lavoro, commerciale, organizzativa, di processo e di processo, ambientale, di igiene e sicurezza sui posti di lavoro ed economica-finanziaria. Assiste gli operatori economici nell'espletamento di pratiche idonee a conseguire qualsiasi tipo di agevolazione e contributo pubblici su bandi europei, ministeriali, regionali e locali. Promuove, organizza e gestisce attività di informazione, formazione e aggiornamento degli operatori economici.

Grazie ad un patrimonio professionale di 39 collaboratori con capacità operative, tecniche e manageriali, è in grado di adempiere a compiti e perseguire obiettivi sempre più rilevanti.

In particolare, per ciò che concerne la formazione, il Centro Servizi organizza da sempre corsi in autofinanziamento e percorsi di formazione finanziata, attraverso i fondi degli enti bilaterali, i fondi interprofessionali e il Fondo Sociale Europeo. Negli anni, ha supportato nella progettazione il proprio ente accreditato per la formazione e ha sviluppato un'esperienza importante nell'organizzazione, coordinamento e monitoraggio di corsi formativi. Sta svolgendo ora un processo per l'ottenimento dell'accREDITAMENTO come Organismo di Formazione.

Le attività realizzate in tema di formazione sono le seguenti, come da oggetto sociale:

- a. la progettazione, l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione professionale, finanziati e/o cofinanziati da enti, a pagamento o non, rivolti a soggetti occupati e non, finalizzati a valorizzare la capacità di interpretare e divulgare la cultura di impresa, a favorire l'acquisizione di un vantaggio competitivo stabile e difendibile, sviluppando specifiche competenze nelle varie aree di interesse (tecnologiche, linguistiche, informatiche, economiche, organizzative, libero professionali, eccetera);
- b. orientamento professionale, formazione professionale, comprese la formazione continua e l'organizzazione di stage sulla base di esperienze formative espresse dal sistema scolastico e da quello produttivo, anche in collaborazione con soggetti coinvolti in rapporto di partenariato nell'ambito della Unione Europea;
- c. Al fine di una più efficace azione, la società potrà organizzare attività di studi e ricerca su temi di propria competenza sopra evidenziati;
- d. Attività di formazione e di aggiornamento in favore dei funzionari e dei dipendenti pubblici;
- e. Organizzazione di Workshop, Convegni, seminari;
- f. Master Universitari in collaborazione o partenariato con Università;
- g. Realizzazione di attività finanziate dall'Unione Europea per lo sviluppo del territorio.

1.1. DEFINIZIONI

Decreto: il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

Reati: le fattispecie di reati previsti dal D. lgs. 231/2001, anche a seguito di successive modificazioni e integrazioni;

Attività sensibili: le attività di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa e/o funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT;

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dipendente pro tempore in vigore ed applicati da CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT;

Delega: attribuzione interna di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile, recepita nel sistema di comunicazioni organizzative aziendale;

Procura: negozio giuridico unilaterale, formalizzato dinanzi ad un notaio, con cui CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi;

Pubblica Amministrazione: oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante le disposizioni normative riguardanti la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati Reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti apicali);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

La responsabilità della persona giuridica, inoltre, è:

- 1)** aggiuntiva e non sostitutiva rispetto alla responsabilità (penale) delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato;
- 2)** diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose (cd. Reati-presupposto).

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

In particolare, l'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente e in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzioni: amministrative pecuniarie (art.10), interdittive (art.13), pubblicazione della sentenza (art. 18), confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente dai Reati, che costituisce quindi il perno del sistema sanzionatorio del Decreto, è la sanzione pecuniaria.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive temporanee quali:

- a)** l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b)** la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o connessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c)** il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d)** l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e)** il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Nei confronti dell'ente, infine, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

E' tuttavia possibile anche il sequestro preventivo o conservativo di tali somme (artt. 53 e 54). In tema di sequestro preventivo, occorre peraltro evidenziare il recente inserimento di un comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, il quale prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale,

La Società può rispondere anche dei Reati commessi all'estero. Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto può configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La responsabilità dell'impresa può inoltre ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

La responsabilità dell'ente, infine, può sussistere anche là dove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

A titolo esemplificativo, si faccia riferimento alla possibilità di concorrere a titolo di colpa nei reati presupposto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (omicidio e lesioni colpose), laddove alla violazione colposa dell'obbligo della ditta appaltatrice di adottare adeguate misure preventive, cui consegua l'evento delittuoso, abbiano contribuito i criteri economici di aggiudicazione dell'appalto adottati dalla committente o, ancor di più, la violazione dell'obbligo di valutare la congruità dei costi della sicurezza.

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riguardo ai reati presupposto in materia ambientale.

Si pensi, ad esempio, al concorso nei reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti, nei casi di mancata valutazione preliminare del committente circa la sussistenza dei requisiti di legge in capo alle ditte appaltatrici, ovvero di accettazione pedissequa di condizioni economiche di particolare vantaggio, se non addirittura fuori mercato.

2.1. I REATI PREVISTI DAL MODELLO

Si fornisce di seguito l'ambito di applicazione del MODELLO 231 e la descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi la cui commissione determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'insorgenza della responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi e per gli effetti della citata normativa.

Le fattispecie di reato rilevanti per CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT ai fini del Decreto sono le seguenti:

- a) reati contro la pubblica amministrazione;
- b) reati societari;

- c) delitti informatici;
- d) trattamento illecito dei dati;
- e) sicurezza sul posto di lavoro;
- f) reati contro la personalità individuale;

2.2 Elementi costitutivi e presupposti di esclusione della responsabilità della persona giuridica.

Elemento costitutivo della responsabilità della persona giuridica è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita prevista dal Decreto sia compiuta da un soggetto in posizione apicale o subordinata «*nell'interesse o a vantaggio della società*» e non «*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*».

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non è responsabile (se il soggetto qualificato ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa - cfr. Cass., V Sez. pen., 40380/2012).

Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Solo se un soggetto in posizione apicale o subordinata commette il reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente si può, infatti, ravvisare un *quid* di "proprio" dell'ente, di ascrivibile in qualche modo alla persona giuridica, ossia una responsabilità "personale" nel suo significato costituzionale minimo di divieto di responsabilità per fatto altrui.

In base all'interpretazione più accreditata, indicativamente, la nozione di «*interesse*» ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il «*vantaggio*» fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.

Il criterio dell'«*interesse*» risulta, quindi, incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un reato (appunto, «*nell'interesse*» della società).

Nelle ipotesi di reati colposi l'autore del fatto non si prospetta la causazione dell'evento (che, anzi, ritiene non si verificherà). Per tali reati la responsabilità è, quindi, configurabile solo in termini di «*vantaggio*», ma non già dal vantaggio derivante dalla commissione del reato (la società non riceve alcun vantaggio dalla

perdita o dall'infortunio di un lavoratore), bensì dal vantaggio derivato dalla condotta violativa delle regole cautelari prescritte che ha reso possibile un risparmio di costi e di tempi provocando tuttavia la consumazione del reato.

Il Decreto prevede, tuttavia, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando esso dimostri, prima della commissione del fatto:

- di avere adottato ed efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati»;
- di avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno della società, dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento
- che le persone che hanno commesso il Reato (in particolare i Soggetti apicali) abbiano agito eludendo «*fraudolentemente*» il Modello. Con riferimento ai reati colposi - non potendosi rappresentare la commissione del reato in capo all'autore del fatto – la condotta penalmente rilevante va riferita all'intenzionalità della sola condotta (e non anche alla rappresentazione del verificarsi dell'intero evento lesivo) posta in essere in violazione delle regole cautelari imposte dal «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» aziendale. Come chiarito dalla più recente giurisprudenza (cfr. Cass., V sez. pen., 4677/2014), la frode cui allude il Decreto non necessariamente richiede veri e propri artifici e raggiri, che renderebbero di fatto quasi impossibile predicare l'efficacia esimente del modello. Al tempo stesso, però, la frode neppure può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un aggiramento delle "misure di sicurezza", idoneo a forzarne l'efficacia.
- che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

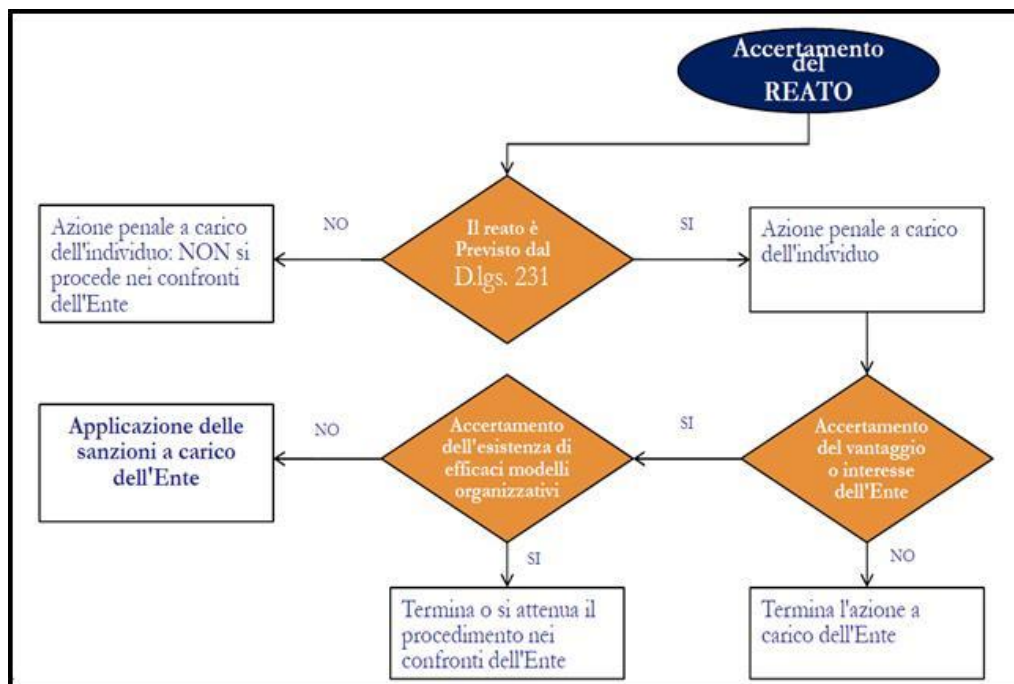
Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto è tuttavia la pubblica accusa che deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali ovvero l'inefficacia del Modello.

La giurisprudenza ha peraltro specificato i requisiti necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, il Modello deve:

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;

- prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche;
- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di violazioni, ecc.);
- prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

In estrema sintesi, quanto sopra può essere così rappresentato:



3. Struttura ed elementi del Modello.

Nella predisposizione del proprio Modello, CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT si è ispirata alle «Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo» elaborate da Confindustria, emanate il 7 marzo 2002 e aggiornate il 31 marzo 2014.

Il percorso utilizzato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione - attraverso un processo di Autovalutazione di Controllo dei Rischi (*risk assessment*) - delle Attività aziendali sensibili, nel compimento delle quali è cioè possibile la realizzazione dei Reati;
- Identificazione dei soggetti coinvolti nell'attività sensibile e delle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- Valutazione del sistema esistente di controllo e relativa implementazione in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi di commissione dei Reati, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Il Modello di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT è costituito da una "**Parte Generale**", da una "**Parte Speciale**", predisposta per le specifiche tipologie di Reati previsti dal Decreto la cui commissione è ritenuta – sulla **base della mappatura dei rischi effettuata** – ragionevolmente ipotizzabile in CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT in ragione del proprio oggetto sociale e dell'attività concretamente svolta, nonché dai seguenti "Allegati":

L'elenco aggiornato dei Reati presupposto:

Allegato 2: REATI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Allegato 3: REATI SOCIETARI

Allegato 4: REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO DEI DATI

Allegato 5: REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

Allegato 6: REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE

Allegato 7: MAPPA RISCHI SPECIFICI

Allegato 8: Il Codice Etico, contenente i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, costituisce difatti parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo

Allegato 9: Parte speciale contenente il richiamo alle procedure aziendali

Allegato 10: Matrice delle attività e responsabilità, il documento che contiene di fatto le procedure aziendali

La Società, infine, ha tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già operativi, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati, con particolare riferimento alle Attività sensibili.

Sono quindi da considerarsi elementi costitutivi del Modello, atti a garantire un efficace sistema di organizzazione, gestione e controllo preventivo:

Allegato 11: Documenti di Valutazione e Prevenzione dei Rischi di cui agli artt. 17, comma 1, lettera a) e 28 del D. Lgs 81/2008 redatti dalle singole unità produttive in conformità con le linee direttive UNI-INAIL;

Allegato 12: Registro delle attività di trattamento dei dati personali, redatto ai sensi dell'art. 30 del Regolamento (EU) n. 679/2016 (GDPR).

Allegato 13: ORGANIGRAMMA AZIENDALE.

Allegato 14: REGOLAMENTO AZIENDALE.

Per rendere il Modello maggiormente efficace, tali documenti, unitamente agli Allegati, ne costituiscono quindi la parte prontamente variabile, poiché soggetta a continuo monitoraggio e aggiornamento da parte delle Funzioni aziendali competenti, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico, di competenza del CDA.

Anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure adottato da CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, assicurando una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali, costituisce – infine - uno strumento sia di prevenzione dei Reati, sia d'identificazione successiva dei soggetti che, direttamente o indirettamente, abbiano compiuto tali atti illeciti.

In coerenza con quanto sopra, anche il sistema di deleghe, poteri di firma e procure di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT rappresenta un elemento prontamente variabile del Modello.

Tale sistema si fonda sui seguenti principi:

- le deleghe e le procure conferite devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la relativa responsabilità nell'ambito dell'organizzazione;
- l'assegnazione e la revoca di deleghe o di procure avviene in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione ed in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega o procura riporta una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore, e dei limiti per l'esercizio degli stessi;

- i poteri di spesa previsti nelle deleghe o nelle procure adeguati al ruolo ricoperto.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello integrano e completano il contenuto precettivo degli elementi facenti parte del Modello sopra specificati.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo degli elementi facenti parte del Modello sopra specificati.

4. Destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello si applicano a chi svolge, anche in via di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, operano su mandato di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT sulla base di contratti comunque denominati.

Le disposizioni contenute nel Modello si applicano altresì agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti delle altre società del Gruppo CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT che svolgono un servizio per conto o nell'interesse della Società.

In forza di specifiche clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello, anche i seguenti soggetti esterni:

- i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto o nell'interesse della Società;
- i fornitori e i partner della Società (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture);
- i clienti.

5. Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione istituisce l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") che deve presentare i seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto, l'Organismo è dotato di «*autonomi poteri d'iniziativa e controllo*».

A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'ODV gode d'autonomia patrimoniale, essendo dotato di adeguato budget da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

b) Professionalità.

L'ODV deve essere professionalmente capace e affidabile.

In particolare, per professionalità s'intende che i membri dell'ODV devono essere in possesso di specifiche e complete capacità professionali, che variano dalle competenze di natura giuridica (societaria, penale, civile e amministrativa), a quelle di natura contabile, di *risk management* e *compliance* aziendale, nonché di natura organizzativa, a cui si aggiungono anche quelle in materia di antiinfortunistica e sicurezza sul lavoro.

L'ODV deve in ogni caso disporre di tutte le cognizioni tecniche necessarie all'espletamento, con la massima efficacia, delle funzioni affidate.

A tal fine, l'ODV si può avvalere anche di competenze tecniche esterne.

c) Continuità di azione.

L'ODV deve esercitare con continuità i propri poteri d'indagine, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice e del Modello, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

6. Sistema sanzionatorio.

Principi generali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dalle procedure interne facenti parte del medesimo Modello e dal Codice Etico sono adottate dalla Società indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

Sanzioni per i Dipendenti.

L'inosservanza delle regole indicate dal Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo - secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970 e del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (COMMERCIO – Confcommercio), all'irrogazione delle sanzioni disciplinari:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- licenziamento disciplinare con preavviso;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

Nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si fa in ogni caso riferimento: alla posizione funzionale e alle responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Fermo restando quanto sopra, si precisa – peraltro - quanto segue.

Ogni deliberata, o comunque dolosa commissione di reati di cui al Decreto, ovvero violazione dolosa di leggi, regolamenti o dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, così come prescritti nel Modello, nelle procedure interne facenti parte del Modello e nel Codice Etico, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che i detti comportamenti abbiano eventualmente determinato.

Anche ogni colposa o imprudente o negligente o omissiva condotta o comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure interne facenti parte del Modello e del Codice Etico, potrà comportare la medesima sanzione, in relazione alla gravità della vicenda o alle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate alla Società, o alla eventuale recidiva, o all'impatto sull'ambiente aziendale, o in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate.

Particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite - in generale o in casi particolari - delle relative funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

Sanzioni per i soggetti apicali.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Società applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal rispettivo CCNL di categoria, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario, dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative, dal grado di professionalità e disponibilità necessitata per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle procedure interne facenti parte del medesimo Modello, ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta da Amministratori o Sindaci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale – autonomamente o su segnalazione dell'ODV - provvedono ad applicare, nei confronti dei responsabili, le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Nei confronti di collaboratori esterni, clienti o fornitori che pongano in essere comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello si potrà dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per l'inserimento o meno di tali clausole contrattuali - comportanti la risoluzione del rapporto contrattuale o altri provvedimenti - si terrà comunque conto:

- del rapporto consolidato negli anni, in particolare là dove tale rapporto abbia dimostrato l'adesione e l'attenzione della controparte al rispetto dei valori etici e comportamentali condivisi;
- del prestigio e della notorietà della controparte;
- del fatto che il soggetto esterno operi o meno in un ambito caratterizzato da Attività sensibili così come individuate dal presente Modello;
- del carattere occasionale o meno della prestazione.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in contrasto col Codice Etico e/o con specifici obblighi prescritti dal Modello derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

Ogniqualvolta sia un collaboratore esterno, un cliente o un fornitore a proporre clausole contrattuali facenti riferimento a valori etici, CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, a sua volta, potrà richiedere alla controparte la sottoscrizione del proprio Codice Etico.

7. Diffusione del Modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello, CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT ne garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello.

Ai medesimi fini CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT predispone comunque per il proprio personale un'adeguata opera di formazione:

- a)** finalizzata a diffondere ed aggiornare la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, spiegare i motivi per cui la Società ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, illustrare i comportamenti da adottare al fine di prevenire la commissione dei Reati, mantenere l'aggiornamento sull'evoluzione del Modello e della relativa normativa presupposta e/o sottostante;
- b)** indirizzata a sviluppare nel tempo la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i dubbi che possono sorgere nell'applicazione del Modello, delle procedure interne facenti parte del medesimo e del Codice Etico nell'operatività ordinaria;
- c)** differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e delle funzioni dei destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui essi operano.

A tutto il personale è inoltre consegnato un pacchetto informativo contenente il Codice Etico e l'esplicazione del Modello adottato.

A ciascun dipendente sarà richiesta una dichiarazione attestante il ricevimento del pacchetto informativo e la presa visione del Codice, nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nella loro versione integrale nella sezione intranet appositamente dedicata, mentre sul sito CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT sono pubblicati il Codice Etico e la Parte Generale del Modello, eventualmente in aggiunta ad alcune sezioni della Parte Speciale, ritenute non particolarmente sensibili e, pertanto, divulgabili all'esterno.

8. Adozione del Modello e successive modifiche.

Il Consiglio di Amministrazione di CGIA V.O. S.R.L. SOCIETA' BENEFIT, salvo quanto di seguito previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello e del Codice Etico.

I documenti e le procedure interne facenti parte del Modello ed elencate nel paragrafo 3 della presente Parte generale, ed in particolare gli allegati 11,12, 13, e 14 sono adottate e modificate dalle Funzioni aziendali competenti, fuori dalla procedura formale di adeguamento del Modello in senso stretto e del Codice Etico di competenza del CDA.

Le Funzioni aziendali adeguano tempestivamente le procedure di propria competenza là dove siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esse contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Dell'avvenuta modifica deve essere prontamente informato l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza adegua tempestivamente il Modello qualora siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Le modifiche del Modello e del Codice Etico necessitate da mero aggiornamento normativo o che, in ogni caso, non ne comportino la revisione sostanziale, possono essere adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da membro del Consiglio appositamente delegato.