

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.lgs. 231/2001

adottato da
CONFIDIMPRESSE FVG

Parte Generale

Proprietà del documento:

Argomento:	Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01
Descrizione:	Descrive la Parte Generale del modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 adottato da Confidimprese FVG S.c.p.A.
Redatto da:	Ufficio Compliance
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione
Versione n.	Versione 4.0 del 27 maggio 2025

INDICE

DEFINIZIONI	3
ALLEGATI.....	3
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
PARTE GENERALE	5
A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	6
1. Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa da reato degli enti	6
2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto	6
3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	8
4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	8
5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	9
6. Le sanzioni a carico dell'ente.....	10
7. Le vicende modificative dell'ente	11
8. I reati commessi all'estero.....	11
B. IL MODELLO DI CONFIDIMPRESE FVG S.C.P.A.....	13
1. Confidimprese FVG – Società cooperativa per azioni.....	13
2. Adozione del Modello	14
3. Gli elementi fondamentali del Modello	16
4. Il Codice Etico.....	16
5. Modifiche e aggiornamento del Modello	16
6. Destinatari del Modello e del Codice Etico	17
C. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
1. Funzione	17
2. Nomina e composizione dell'OdV	18
3. Requisiti di eleggibilità	19
4. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.....	20
5. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza.....	21
D. SISTEMA SANZIONATORIO	24
1. Condotte rilevanti e criteri di valutazione	25
2. Misure nei confronti dei Dipendenti	26
3. Misure nei confronti degli Amministratori	27
4. Misure nei confronti dei Sindaci	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. Misure nei confronti dei soggetti esterni.....	27
E. DIFFUSIONE E FORMAZIONE	27

DEFINIZIONI

“Attività sensibili”: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

“Attività strumentali”: le attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinate con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito.

“Consulenti”: i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società.

“Codice Etico”: il codice interno predisposto, approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei principi etici e le norme di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare.

“Dipendenti”: i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

“D. Lgs. 231/2001 o Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

“D. Lgs. 231/2007 o Decreto Antiriciclaggio”: Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, recante “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007 e successive modificazioni ed integrazioni.

“Destinatari del Modello”: i soggetti individuati al paragrafo 5 della Sezione B della Parte Generale del presente Modello che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste.

Enti o Ente: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.)

“Modello”: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

“Organi sociali”: sono sia l'organo amministrativo che il Collegio Sindacale della Società.

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (di cui al capitolo 7 della sezione B della Parte Generale).

“Partner”: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

“Protocollo”: insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.

“Società” o “Confidimprese” o “Confidi”: Confidimprese FVG S.c.p.A.

“Vertice della Società”: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale della Società.

ALLEGATI

1. Matrice di Risk Self Assessment
2. Codice Etico, approvato in Consiglio di Amministrazione in data 18.05.2016
3. Regolamento dei Flussi Informativi con l'Organismo di Vigilanza
4. Regolamento Disciplinare

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (“il Modello”) si compone di:

- Parte Generale: volta ad illustrare i contenuti principali della disciplina del D. Lgs. 231/2001 (il “Decreto”) nonché gli elementi alla base del Modello: il processo di adozione del Modello da parte di Confidimprese, i reati rilevanti per la Società, i destinatari del modello, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del modello e di formazione del personale
- Parte Speciale: che indica le attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè le attività identificate come a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Il Modello si completa con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- (i) Mappatura delle attività sensibili, ovvero l’elenco delle attività sensibili individuate nell’ambito delle attività di *risk and control self assessment*, disponibile agli atti della Società, e riportate nelle singole sezioni della Parte Speciale del presente documento;
- (ii) il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- (iii) Sistema di procure e deleghe vigente, quale strumento di attuazione del Modello
- (iv) tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all’interno della Società.

PARTE GENERALE

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa da reato degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (“Decreto”) – emanato in forza della legge di delega 300/2000, che ratifica tra l’altro una serie di trattati e convenzioni internazionali anche in materia di contrasto alla corruzione – introduce e disciplina nel nostro ordinamento per la prima volta il regime della **responsabilità amministrativa da reato degli enti**.

Ne sono destinatari gli enti forniti di personalità giuridica, le società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Non sono invece destinatari del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali i partiti politici e i sindacati.

Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L’ente risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito da reato) ed è punito con una sanzione amministrativa.

Le sanzioni previste sono di tipo pecuniario e interdittivo.

La responsabilità dell’ente è accertata nell’ambito di un procedimento penale, l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero e l’Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente è autonoma e si aggiunge e non sostituisce quella penale della persona fisica autrice del reato, anche quando l’autore del reato non è stato individuato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto

La responsabilità è imputabile all’Ente nel caso di commissione o tentativo di commissione non di qualsiasi reato, ma solo di specifici reati elencati nella parte speciale del Decreto (c.d. reati presupposto).

L’Ente viceversa non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Se, alla data dell’entrata in vigore del Decreto, erano contemplate unicamente le fattispecie di reato individuate agli artt. 24 e 25 (commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione), nel corso del tempo, l’elenco dei cd. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all’attività d’impresa.

Attualmente, i reati presupposto appartengono alle categorie di seguito indicate:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da Legge n.90 del 28 Giugno 2024]
- Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

- Art. 25 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 dal D.Lgs.n.75 del luglio 2020 e dalla Legge n.112 dell'8 agosto 2024]
- Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Art. 25-ter - Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]
- Art. 25-quater - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]
- Art. 25-sexies - Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]
- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 dell'8 novembre 2021]
- Art. 25-octies.1- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]
- Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Art. 25-undecies - Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]
- Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]
- Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]
- Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020)
- Art. 25-sexiesdecies - Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024]
- Art. 25-septiesdecies - Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

- Art. 25-duodevices - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]
- Art. 26 - Delitti tentati
- Art. 12, Legge n. 9/2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- Legge n.146/2006 - Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei reati elencati sia commesso nella forma del **tentativo**. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da :

- **soggetti in «posizione apicale»:** coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; l'individuazione deve essere effettuata tenendo conto delle capacità in concreto di esercitare una influenza significativa sulla società o su una sua unità produttiva. Appartengono a questa categoria ad esempio i legali rappresentanti, gli Amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma;
- **soggetti «subordinati» o «sottoposti»:** coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti in posizione apicale. Oltre ai soggetti legati all'Ente da rapporto di lavoro subordinato e/o parasubordinato rientrano nella definizione anche i collaboratori esterni ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali quali ad esempio i promotori, gli agenti o i consulenti che su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente.

L'interesse e il vantaggio sono concetti alternativi ed è sufficiente che sussista almeno uno dei due ai fini della responsabilità.

L' **“interesse”** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, al momento della condotta criminosa e prescinde quindi dalla circostanza che poi l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

Il **“vantaggio”** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto, per una causa diversa dall'amnistia.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto peculiare del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Il criterio di imputazione della responsabilità in capo all'ente si differenzia a seconda che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti.

L'art. 6 del Decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati presupposto da parte dei soggetti in posizione apicale, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di promuovere il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza**);
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto OdV, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i presidi di cui ai modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Qualora uno dei reati presupposto venga commesso dai soggetti sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede che l'ente sarà responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- f) prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

6. Le sanzioni a carico dell'ente

L'ente ritenuto responsabile per la commissione di uno dei reati-presupposto può essere condannato a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

➤ la sanzione pecuniaria

In caso di **condanna** è **sempre** applicata la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente - l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un *vantaggio minimo*, oppure quando il danno cagionato è di *particolare tenuità*.

➤ le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate **in aggiunta** alla sanzione pecuniaria se:

- espressamente previste per il reato per cui si procede (tali sanzioni non sono previste per esempio per i reati societari e per i reati di abuso di mercato);
- purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di 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 colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, durante le indagini e prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

➤ la confisca

Questa sanzione consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente. La confisca è sempre applicata in caso di condanna quale conseguenza automatica della accertamento della responsabilità dell'Ente.

➤ la pubblicazione della sentenza di condanna

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti indicati nel Capo I del Decreto nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto 231).

Tutte le sanzioni indicate dal Decreto hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

7. Le vicende modificative dell'ente

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio. Il Decreto, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati. Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente anche in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il legislatore ha aderito, come criterio generale, ai principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; cosicché, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice tiene conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

8. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente avente sede principale in Italia può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'Ente.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

B. IL MODELLO DI CONFIDIMPRESE FVG S.C.P.A.

1. Confidimprese FVG – Società cooperativa per azioni

Nato a fine 2007 dalla fusione tra i Con.ga.fi Artigianato di Udine e Pordenone, Confidimprese FVG è un confidi tra i maggiori della regione e rilevante anche in Italia.

La Cooperativa ha come oggetto sociale quello di *“svolgere prevalentemente l’attività di garanzia collettiva dei fidi e dei servizi ad essa connessi o strumentali, nel rispetto delle riserve di attività previste dalla Legge”* (art. 4 “Oggetto sociale” dello Statuto).

Dal 1 gennaio 2015 è attiva la fusione con Confidi Artigiani e PMI Trieste e dal 1 gennaio 2019 quella con il Con.Ga.Fi. Industria Trieste che hanno permesso di aumentare ulteriormente la base sociale.

Il 10 novembre 2009, Banca d’Italia ha completato il suo *iter* istruttorio accogliendo l’iscrizione nell’elenco speciale di cui all’articolo 107 del Testo Unico Bancario, ponendo la Società ufficialmente sotto la propria vigilanza. Da settembre 2016 è inoltre iscritta al n. 105 del nuovo albo 106 TUB degli Intermediari Finanziari sottoposti alla vigilanza di Banca d’Italia.

Compito del Confidimprese FVG è quello di assistere le piccole e medie imprese nel percorso di accesso al credito. Da un lato il rilascio di garanzia mutualistica a favore dei soci consente alle banche e alle società di *leasing* convenzionate di concedere finanziamenti ed affidamenti a tassi privilegiati, dall’altro grazie all’assistenza finanziaria personalizzata l’impresa è supportata nella scelta della forma tecnica più adatta alle proprie esigenze. Un’attenzione particolare viene posta per esempio ai finanziamenti a tasso agevolato.

In aggiunta, Confidimprese FVG, in quanto intermediario vigilato dalla Banca d’Italia, può erogare direttamente credito alle imprese ed ai liberi professionisti di tutti i settori economici (commercio, artigianato, agricoltura, industria, servizi e turismo), fornendo un canale di approvvigionamento finanziario complementare a quello bancario. Può svolgere anche ulteriori attività in via residuale, così come previsto dalle disposizioni di vigilanza.

Il Confidimprese FVG non ha finalità di lucro né speculative ed è gestito direttamente dai soci secondo il principio dell’autogoverno. Nella sua attività Confidimprese FVG mantiene forte il radicamento su tutto il territorio avvalendosi della collaborazione delle principali associazioni di categoria dell’artigianato, CNA e Confartigianato, a seguito delle fusioni anche di URES e Confindustria, che lo hanno promosso e sostenuto nel tempo.

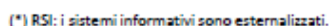
Può contare inoltre anche sul sostegno delle Camere di Commercio e della Regione Friuli-Venezia Giulia che concedono significativi contributi per integrare il Patrimonio del Confidi al fine di concedere garanzie ai propri Soci.

La corporate governance di Confidimprese FVG si basa sul modello tradizionale e prevede i seguenti organi sociali:

- l’Assemblea generale e le Assemblee separate dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione (“CDA”)
- il Collegio sindacale.
- il Comitato esecutivo di garanzia;
- il Direttore generale;

La revisione legale dei conti è demandata a una società di revisione, ai sensi dell’art. 2409 bis c.c.

La struttura organizzativa è ispirata all’attuazione della separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo come di seguito:



2. Adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Confidimprese FVG ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione e di Gestione non solo al fine di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. n. 231/2001 ma anche per migliorare l'efficienza dell'intero sistema societario favorendo una maggiore competitività sul mercato.

Con delibera dell'8 marzo 2010, il Consiglio di Amministrazione di Confidimprese FVG ha per la prima volta deliberato l'adozione del Modello secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

La valutazione del grado di rischio potenziale della commissione dei reati stimato in relazione a ciascuna delle attività identificate come “sensibili” è stata svolta tenendo conto dell’eventuale probabilità teorica e dell’impatto del rischio che vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La probabilità, indica il grado di possibilità che l'evento a rischio si verifichi; l'impatto indica le conseguenze della concreta realizzazione dell'evento a rischio.

Il risk Assessment è stato svolto con il coinvolgimento di tutti i responsabili dei principali processi ritenuti a rischio di commissione dei reati presupposto nel corso dello svolgimento delle quali è stata auto valutata la rischiosità delle diverse categorie di reato alle specifiche attività ed individuati i presidi di controllo adottati.

Sulla base delle sopra descritte attività è stato predisposto il Modello che rappresenta quell'insieme di regole e procedure mediante le quali Confimprese FVG intende contrastare il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto 231.

In ragione della specifica attività svolta dal Confidi e delle valutazioni espresse dal management aziendale in fase di risk Assessment sono state ritenute rilevanti le seguenti categorie di reato presupposto:

- Art. 24 e 25 - Reati contro la P.A
- Art. 24-bis - Delitti informatici
- Art. 24-ter - Criminalità Organizzata
- Art. 25-ter - Reati societari
- Art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico
- Art. 25-sexies - Abusi di mercato
- Art. 25-septies - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
- Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d’autore
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 25-undecies - Reati ambientali
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari

La Società, in relazione all’attività svolta, ha ritenuto solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile la commissione dei reati di seguito elencati:

- Art. 25-bis - falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Art. 25-bis.1 - delitti contro l’industria e il commercio
- Art. 25-quinquies - delitti contro la personalità individuale
- Art. 25-sexiesdecies - contrabbando
- Art. 25-terdecies - razzismo e xenofobia
- L. 146/2006 - reati transnazionali

Per tali reati si considera sufficiente quale presidio l’adozione del Codice Etico.

Per le seguenti categorie di reato presupposto 231 si è ritenuto che la specifica attività svolta da Confimprese non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata neanche in astratto la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento, tra l’altro, i seguenti presidi generali di controllo:

- segregazione dei compiti
- tracciabilità e verificabilità ex post delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- esistenza di procedure formalizzate;

La realizzazione e l'aggiornamento del Modello è stata supportata anche delle scelte di indirizzo degli Organi Sociali del Confidi.

3. Gli elementi fondamentali del Modello

Il Modello Organizzativo di Confidimprese consiste di vari elementi fondamentali tra loro correlati. Questi discendono dal modo in cui il *management* della Società gestisce il *business* e, come tali, vengono integrati nei quotidiani processi di gestione dell'azienda. Gli elementi fondamentali che lo compongono sono:

- la predisposizione di un Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento da adottare;
- il ***Risk self assessment*** finalizzato all'individuazione delle attività sensibili agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamato;
- tutte le **disposizioni**, i **provvedimenti interni**, gli atti, le **procedure** e i **regolamenti aziendali** che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili nella rete *intranet* aziendale.

4. Il Codice Etico

Come detto in precedenza, Confidimprese intende operare secondo chiari principi etici, e a tal fine ha quindi ritenuto opportuno adottare un suo Codice Etico che detti con chiarezza le norme e i principi che sono alla base di una corretta e trasparente interazione tra la Società e tutti i suoi interlocutori. Il Codice Etico pertanto rappresenta un importante strumento di disciplina dell'attività aziendale.

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, costituisce la base del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è la "carta costituzionale" dell'azienda, declina i principi e le norme di comportamento che Confidimprese assume nei confronti dei propri *stakeholder* (clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori e *partner*, ecc.) e con i quali intende sviluppare un rapporto fiduciario.

Il Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/07/2012 e periodicamente riconfermato all'atto di approvazione del Modello (ultimo aggiornamento 18/05/2016).

Il Codice Etico è stato distribuito a tutti i collaboratori ed è consultabile sui siti *internet* e *intranet* della Società. Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

5. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione del Modello e per le successive modifiche ed integrazioni su proposta dell'OdV,

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato quando:

- 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 di cui agli articoli identificati nel precedente paragrafo;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo;
- siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente *formale*, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, può

provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione, nella prima seduta utile, all'intero Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente, in tal caso, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Qualora le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello si dimostrino inefficaci nello scopo di prevenzione dei reati, esse sono modificate su proposta e a cura delle funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza che deve esprimere parere.

6. Destinatari del Modello e del Codice Etico

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua autonoma unità organizzativa;
- ai soggetti apicali e ai soggetti ad essi subordinati appartenenti alla Società, ivi compresi coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;
- a coloro che operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale. Tali soggetti sono individuati dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

A coloro che invece operano su mandato o per conto della Società o che agiscono nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale e che mantengono una completa autonomia decisionale e organizzativa al di fuori della direzione e vigilanza dell'ente medesimo (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto) è richiesto l'impegno a rispettare il Codice Etico e l'impegno ulteriore ad uniformarsi alle prescrizioni del Decreto. Tale previsione è inserita in apposite clausole contrattuali, che prevedono in caso di inosservanza anche la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Funzione

In attuazione del Decreto è istituito dalla Società un Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**), dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia e indipendenza rispetto agli organi e alle funzioni societarie.

All'Organismo di Vigilanza competono le seguenti *funzioni*, che esercita nei limiti dei poteri a lui espressamente conferiti e attraverso le modalità specificatamente descritte dal presente Modello:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello e sul rispetto dei principi e dei valori sanciti nel Codice Etico da parte di tutti i destinatari dello stesso, come indicati nel precedente capitolo 5 della presente sezione;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti per la Società;
- vigilare con continuità di azione sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nelle procedure e nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo;
- attivare i procedimenti disciplinari per violazioni al Modello;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

2. Nomina e composizione dell'OdV

Il mancanza di specifiche indicazioni normative circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza e considerata la complessità della propria struttura organizzativa, Confimprese ha optato per un organo collegiale, composto da tre membri scelti tra i seguenti soggetti:

- almeno un membro che sia o sia stato componente del CdA o del collegio sindacale, effettivo o supplente;
- preferibilmente un componente esterno con conoscenza della normativa in questione.

Il Consiglio di Amministrazione – con delibera del 17 maggio 2014 ha provveduto alla prima nomina dell'Organismo di Vigilanza del Confidi e del suo Presidente.

Tale scelta è coerente alle dimensioni organizzative del Confidi, rafforza le regole di *corporate governance* aziendale e al contempo garantisce all'Organismo di Vigilanza la presenza di autonomi poteri d'iniziativa e controllo e di professionalità nonché l'effettività dei controlli cui è preposto.

La permanenza in carica dei componenti ha durata triennale, salvo i casi di revoca, decadenza o sostituzione dall'incarico. I membri sono rieleggibili. Il Consiglio di Amministrazione nomina un Presidente fra i componenti dell'OdV, al quale può delegare specifiche funzioni.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio **Regolamento**, comunicato al Consiglio di Amministrazione, nel quale sono disciplinati:

- le funzioni delegate al Presidente dell'OdV;
- le modalità di convocazione delle sedute;
- le modalità di svolgimento delle riunioni e di delibera delle decisioni;
- le modalità di verbalizzazione degli incontri;
- le modalità di conservazione della documentazione;
- le modalità di svolgimento delle attività ispettive;
- il numero minimo annuale di incontri;
- le eventuali cause di decadenza e di recesso dalla carica di membro dell'OdV diverse o ulteriori rispetto a quelle disciplinate dal Modello.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza è approvato ed eventualmente modificato o aggiornato dall'Organismo di Vigilanza stesso che ha la facoltà di definire autonomamente la propria operatività e organizzazione, dandone comunicazione al CDA.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è permanentemente supportato dalla Funzione di Compliance e può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni (in particolare il Servizio di Internal Audit esternalizzato) il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza, si ribadisce che è rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/ o integrazioni ritenute necessarie.

3. Requisiti di eleggibilità

I membri dell'OdV devono essere scelti esclusivamente sulla base dei requisiti di onorabilità, competenza e professionalità, autonomia e indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione motiva il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

➤ Autonomia e indipendenza

Dal momento che l'OdV ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'OdV risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc...).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'OdV sono determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, i membri dell'OdV non devono:

- ricoprire, all'interno della Società, incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

➤ Professionalità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

E' necessario che l'Organismo di Vigilanza sia dotato delle seguenti:

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui il Confidi opera;

- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dal Consiglio di Amministrazione, mediante valutazione del *curriculum vitae* di ciascun membro e della condotta durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza per l'intera durata dell'incarico conferito.

➤ Continuità d'azione

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

➤ Onorabilità

Il membro dell'OdV si ritiene dotato dei **requisiti di onorabilità** se:

- non ha subito la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- non ha subito la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o comunque per un reato che prevede nel massimo la reclusione superiore a un anno.

I requisiti di onorabilità devono essere accertati attraverso la richiesta ai candidati membri di apposita dichiarazione scritta rilasciata dal candidato e allegata al *curriculum vitae*.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto.

L'OdV per l'esercizio delle sue funzioni dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, eventualmente motivato per categoria o voce di spesa preventivata, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, senza alcuna autorizzazione preventiva, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

4. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

È fatto obbligo all'OdV di informare direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in caso di urgenza, o l'intero Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta, di fatti rilevanti emersi nel corso delle sue attività di vigilanza o di eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di

vigilanza. Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello dalle quali possono derivare conseguenze dannose per la Società, l'OdV informa immediatamente anche il Collegio Sindacale.

In ogni caso, è fatto obbligo all'OdV di redigere **annualmente** una **relazione scritta** al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto sintetico delle segnalazioni, in forma scritta e non anonima, ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello da parte di Amministratori o di membri del Collegio Sindacale, l'OdV procede secondo quanto previsto al successivo capitolo 7 della presente sezione

L'OdV può, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal CdA per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

5. Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Il Decreto prevede all'art 6, secondo comma – lettera d), specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi sono concepiti quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

I flussi informativi all'OdV hanno il seguente oggetto:

- a) segnalazioni di violazioni, nell'immediatezza
- b) informativa su base continuativa
- c) informativa su base non continuativa

a) Segnalazioni di violazioni al Modello e Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* del Decreto, i Modelli devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Confidimprese FVG si è dotata di una “Procedura Whistleblowing” al fine di garantire che la gestione delle segnalazioni delle violazioni avvenga nel rispetto della normativa vigente.

Confidimprese FVG ha attivato un proprio canale di segnalazione (scritta e orale) che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e la tutela dei

dipendenti che non possono subire misure ritorsive per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione. Si riporta un estratto della Procedura Whistleblowing in vigore:

Il Confidi prevede quindi che la segnalazione interna potrà essere effettuata attraverso una delle seguenti modalità:

** **SCRITTA**: tramite lettera; la segnalazione dovrà essere inserita quindi in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta all'indirizzo CONFIDIMPRESE FVG, Via Savorgnana 27, 33100 Udine (UD) riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione" o "riservata al Presidente dell'ODV".*

** **ORALE**: attraverso l'apposita linea telefonica 0432 1833573; i messaggi lasciati resteranno memorizzati e di un tanto ne verrà data conoscenza al segnalante;*

** **ORALE CON INCONTRO DIRETTO**: attraverso messaggio alla linea telefonica 0432 1833573, in cui viene fatta una richiesta di incontro diretto con il gestore delle segnalazioni. I messaggi resteranno memorizzati e di un tanto ne verrà data conoscenza al segnalante.*

L'incontro verrà effettuato in un tempo ragionevole e dell'incontro ne verrà data debita evidenza con la redazione di apposito verbale che verrà firmato dal gestore della segnalazione e dal segnalante al termine dell'incontro stesso. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

I dipendenti del Confidi che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria o di ritorsione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione. Per misure di ritorsione si intendono ad esempio quelle elencate al comma 4 art. 17 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni dovranno pervenire secondo quanto previsto dalla "Procedura Whistleblowing" tempo per tempo in vigore presso il Confidi e alla quale espressamente si rimanda. La stessa sarà diffusa a tutto il personale dipendente, collaboratori, ... nonché pubblicata sul sito internet e messa a disposizione presso le tre sedi del Confidi. Il Confidi ha ritenuto di attribuire all'Organismo di Vigilanza ex DLGS n.231/2001 (di seguito "OdV") le attività di esame e valutazione delle segnalazioni. E' stato nominato Gestore della Segnalazione, il Presidente dell'OdV, al quale compete ad esempio la ricezione delle segnalazioni stesse.

Tutti i **dipendenti** e gli **organi sociali** (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Collegio Sindacale) della Società sono tenuti a segnalare i fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un

reato, una violazione del Codice Etico, una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui sono a diretta conoscenza.

I **soggetti esterni** alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente capitolo 5 della presente sezione, si applica il Modello, sono tenuti nell'ambito dell'attività sensibile svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Valutata la rilevanza della violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, proponendo idonee sanzioni. L'OdV non ha potere di comminare sanzioni.

Il procedimento disciplinare e le sanzioni disciplinari, secondo quanto stabilito nel successivo capitolo 8 della presente sezione, sono di competenza del titolare del potere disciplinare in virtù dei poteri e delle attribuzioni conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Nel caso di violazione da parte di un Amministratore, di un Sindaco o di un soggetto esterno alla Società, si applica quanto previsto nel successivo capitolo 7 della presente sezione.

Le segnalazioni di violazioni al Modello sono conservate a cura dell'OdV e del Gestore della Segnalazione in un archivio informatico o cartaceo di cui deve essere garantita la riservatezza. La Società su proposta dell'OdV adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette segnalazioni all'OdV, predisponendo idonei sistemi di sicurezza all'accesso alla posta elettronica e agli archivi dell'OdV. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le segnalazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

b) Informativa obbligatoria e continuativa verso l'Organismo di Vigilanza

Tutto il personale della Società comunica sempre ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza sulla corretta attuazione del Modello.

I **responsabili delle funzioni aziendali** coinvolte nelle attività a rischio, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, anche attraverso un soggetto da loro delegato e sotto la loro responsabilità, redigono periodicamente o almeno **semestralmente** una relazione scritta all'Organismo di Vigilanza, comunicando quanto meno le seguenti informazioni:

- i. una valutazione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, di cui alla successiva Parte Speciale del presente Modello;
- ii. l'opportunità o la necessità di modificare le procedure aziendali di attuazione del Modello, dandone adeguata motivazione;
- iii. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali l'Autorità giudiziaria procede per i reati previsti dal Decreto;
- iv. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- v. le commissioni di inchiesta o relazioni interne circa controlli svolti nell'ambito della propria funzione dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato previste dal Decreto;
- vi. le informazioni e la documentazione che la Parte Speciale del presente Modello e il "*Regolamento dei Flussi Informativi con l'Organismo di Vigilanza*" richiedono espressamente di predisporre e comunicare all'OdV, salvo che l'obbligo di trasmissione debba confidarsi tempestivo;
- vii. le informazioni e la documentazione specifica che, di volta in volta, l'OdV richieda loro di inserire nella predetta relazione.

Tali comunicazioni dovranno pervenire normalmente all'indirizzo dell'OdV: odv@confidimpresefvg.it o, nel caso di flussi periodici concordati, essere caricate su apposita sezione del portale CdAOnBoard utilizzato anche per le riunioni dell'Organismo di Vigilanza stesso.

c) Informativa obbligatoria e non continuativa relativa ai procedimenti disciplinari

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato (con comunicazione all'indirizzo odv@confidimpresefvg.it) a cura **degli organi o delle funzioni aziendali dotati del potere disciplinare** ai sensi dell'organizzazione aziendale:

- dei procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico e/ o cartaceo), ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

D. SISTEMA SANZIONATORIO

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'OdV.

La definizione del sistema di sanzioni disciplinari da adottare nel caso di violazioni del Modello costituisce ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del Decreto, requisito ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente.

Per "violazione del Modello" deve intendersi non solo l'inosservanza delle regole contenute nel Decreto ma anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai documenti aziendali che compongono il sistema normativo interno che costituisce parte integrante del Modello.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile), di cui si rimanda all'Allegato 4 "Regolamento Disciplinare", si rivolge alla Direzione Generale, ai Dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto del Confidi, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/ negoziale.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/ o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Confidi in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione di eventuali sanzioni, prescindono pertanto anche dall'eventuale accertamento di responsabilità nel corso di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un indebito vantaggio.

1. Condotte rilevanti e criteri di valutazione

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nel modello, nelle procedure che costituiscono attuazione del Modello, e/o nel Codice Etico adottati dalla Società può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dal Modello, delle procedure e regolamenti aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dal Modello;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente a una procedura o un regolamento aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dal Modello;
- omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza dell'OdV;
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dal Modello;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui al Modello;
- omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte dell'OdV.
- Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:
- l'intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento del Modello disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento contrattuale o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Società ed a cose e/o a persone;
- la gravità della lesione del prestigio della Società.
- La commissione di un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'OdV costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.
- La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari di cui al successivo paragrafo.
- Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.
- Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

2. Misure nei confronti dei Dipendenti

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e del CCNL di riferimento. Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, a tutele crescenti, *part-time*, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo l'iter interno.

In particolare, la violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti con qualifica di 1^a area professionale, quadri direttivi, 2^a e 3^a area professionale costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- a) Rimprovero verbale o rimprovero scritto per la violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice Etico;
- b) multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, nel caso di violazione reiterata delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e nel Codice Etico;

- c) sospensione del servizio e del trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni ove si verifichi una violazione delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento del Modello o del Codice Etico che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Società.

3. Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relative Procedure da parte degli amministratori o dei sindaci della società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative quali la sospensione dalla carica per un determinato periodo.

In caso di gravi violazioni da parte di consiglieri o sindaci, non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio d'Amministrazione, il fatto potrà soddisfare la giusta causa per la revoca del Consigliere o del Sindaco.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non prenda atto delle segnalazioni dell'OdV riguardanti consiglieri o sindaci, l'Organismo ne darà informazione all'Assemblea dei Soci.

4. Misure nei confronti dei soggetti esterni

In caso di violazioni delle singole regole comportamentali previste nel Codice Etico da parte di soggetti terzi alla Società (e.g. lavoratori autonomi, collaboratori, *partner*, consulenti, procuratori, fornitori di servizi, di beni, di manodopera in appalto o in subappalto), l'OdV informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione conformemente alle previsioni contrattuali.

Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione, il quale, sentito il Responsabile della funzione al quale il contratto o rapporto si riferisce, può procedere a seconda della tipologia di contratto:

- a) a richiamare al puntuale rispetto delle previsioni del Codice Etico e della normativa applicabile vigente, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- b) all'applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto e alla gravità della violazione;
- c) alla richiesta di risarcimento per eventuali danni alla Società;
- d) in caso di violazioni gravi o ripetute, all'immediata rescissione del contratto o alla risoluzione degli accordi commerciali in essere.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti al Confidi, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

E. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

La Direzione Generale si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i Destinatari.

Il Modello è comunicato a cura della *Funzione di Compliance* attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestarne la presa visione e l'impegno ad osservarne le prescrizioni in esso contenute.

L'OdV determina le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società.

Al fine di favorire la sensibilizzazione dei Destinatari in materia di responsabilità amministrativa degli enti, la Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area o del settore in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La Direzione Generale si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

La formazione è operata da esperti in tema di controllo interno e da giuristi competenti nella disciplina dettata dal Decreto. I contenuti dei programmi di formazioni sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza della Società. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici (*e-learning*).

L'OdV vigila affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal *Direttore Generale* in qualità di presidio interno in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione del Confidi, prevale su qualsiasi circolare/disposizione interna nel caso in cui le stesse siano in contrasto con il Modello.