

 (0521) 2992354 (0521) 2999990 info@confidiparma.it PRESSO CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA, AGRICOLTURA 43021 Parma - Via Verdi, 9 04949400100000000 - N. R.A. 13388	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di CONFIDIPARMA - SOCIETÀ CONSORTILE PER AZIONI ai sensi del D.Lgs 231/2001

-

PARTE GENERALE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15/11/2021

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

INDICE

1. Descrizione del quadro normativo	<i>pag. 4</i>
1.1 Premessa	<i>pag. 4</i>
1.2 Soggetti interessati e natura della responsabilità	<i>pag. 5</i>
1.3 Tipologia dei reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità amministrativa della Società	<i>pag. 6</i>
1.4 Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società	<i>pag. 7</i>
1.5 Apparato sanzionatorio	<i>pag. 7</i>
1.6 L'esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	<i>pag. 8</i>
1.7 Predisposizione del Modello	<i>pag. 10</i>
2. Il Modello di Governance e l'assetto organizzativo	<i>pag. 11</i>
2.1 Informazioni generali	<i>pag. 11</i>
2.2 Organi sociali	<i>pag. 12</i>
2.3 Modello di Governance	<i>pag. 13</i>
2.4 Assetto organizzativo	<i>pag. 14</i>
2.5 Sistema di controlli interni	<i>pag. 14</i>
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	<i>pag. 15</i>
3.1 Il contenuto ed i destinatari del Modello 231	<i>pag. 15</i>
3.2 Metodologia applicata al Modello 231	<i>pag. 16</i>
4. Disposizioni generali	<i>pag. 17</i>
4.1 Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione	<i>pag. 17</i>
4.2 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati	<i>pag. 18</i>
4.3 Mappatura dei rischi	<i>pag. 19</i>
4.4 Processi relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie	<i>pag. 19</i>
4.5 Processi per la formazione e l'attuazione delle decisioni	<i>pag. 19</i>
4.6 Processi relativi agli obblighi di informazione all'ODV	<i>pag. 19</i>
5. Il Sistema disciplinare	<i>pag. 20</i>
5.1 Rapporti di lavoro subordinato	<i>pag. 21</i>
5.2 Rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato	<i>pag. 21</i>
5.3 Rapporti commerciali o di fornitura con la Società	<i>pag. 22</i>
5.4 Misure nei confronti degli organi sociali	<i>pag. 22</i>
5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni e Pubblicità	<i>pag. 23</i>
6. L'Organismo di Vigilanza	<i>pag. 23</i>

 (0521) 2992354 (0521) 2999990 info@confidiparma.it PRESSO CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA, AGRICOLTURA (0521) Parma - Via IV Novembre 9 (0521) Parma - Via IV Novembre 9	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- | | | |
|-----|--|----------------|
| 6.1 | Premessa | <i>pag. 23</i> |
| 6.2 | Le funzioni, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza | <i>pag. 24</i> |

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

1. Descrizione del quadro normativo

1.1 Premessa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “**D.Lgs. 231/01**” o “**Decreto**”), ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Con il termine “ente” si fa riferimento a tutti i soggetti di cui all’art. 1, 2° comma, del D.Lgs. 231/01, ossia gli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica detta normativa, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, 3° comma).

Nel rispetto di detta normativa, le società possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza, essere sanzionate patrimonialmente, in relazione ad alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della stessa Società, da parte degli amministratori, dei dipendenti e collaboratori come di seguito meglio definiti.

Le società possono, pertanto, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi possono essere rinvenuti nelle Linee Guida predisposte da Confindustria e dalle linee Guida predisposte dall’ABI.

Precisamente, in ottemperanza a quanto disposto dall’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01, Confindustria ha emanato delle Linee guida ed un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Linee guida di Confindustria**”) fornendo, tra l’altro, le indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Di conseguenza, CONFIDiparma – Garanzie e Credito per le Imprese (di seguito, il “**CONFIDI**”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello 231**”) con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni e, di conseguenza, perseguire specifiche politiche aziendali volte all’efficace prevenzione degli illeciti.

Il presente Modello 231 si applica al CONFIDI ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato e/o a progetto (di seguito, i “**Dipendenti**”), nonché di tutti i collaboratori interni ed esterni (di seguito, i “**Collaboratori**”), gli soci, gli amministratori, i sindaci, *partner* commerciali¹, fornitori, consulenti e tutti coloro “soggetti

¹ A fini cautelativi, infine, CONFIDI si impegna a selezionare, soprattutto, Istituti di Credito Mandanti tra i soggetti che, per quota di mercato, per specifiche competenze tecniche o per elevata durata della loro presenza sul mercato, vengono riconosciute come *leader* o ai più alti livelli nel mercato di riferimento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

terzi” che operano con il CONFIDI stesso sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo a tutti i livelli dell’organizzazione. Tutti i soggetti sopra menzionati verranno di seguito definiti **“Destinatari”**.

Nella redazione del presente Modello 231, costituito da una Parte Generale e di una Speciale, si è operato prendendo in considerazione:

- ✚ il quadro normativo di riferimento;
- ✚ la realtà aziendale (sistema di *governance* e assetto organizzativo del CONFIDI);
- ✚ l’individuazione delle attività a rischio, c.d. mappatura dei rischi;
- ✚ la nomina dell’Organismo di Vigilanza del CONFIDI, con specificazione di poteri, compiti, funzionamento e flussi informativi che lo riguardano;
- ✚ la funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- ✚ l’individuazione delle attività di rischio, alla definizione dei processi, alle caratteristiche ed al funzionamento dei processi/attività sensibili in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ✚ il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello 231;
- ✚ il criterio di aggiornamento e adeguamento del Modello 231 stesso;
- ✚ il Codice Etico contenente i principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità sui quali il CONFIDI intende improntare la propria condotta;
- ✚ l’organigramma (relative deleghe e poteri);
- ✚ il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.

1.2 Soggetti interessati e natura della responsabilità

Il D.Lgs. 231/01 ha sancito l’introduzione della responsabilità “amministrativa” degli enti associativi sebbene abbia nella sostanza natura penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- viene accertata dal giudice penale nell’ambito di un procedimento penale instaurato nei confronti dell’autore del reato;
- comporta l’applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all’interdizione definitiva dall’esercizio dell’attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi gravi).

In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse e a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e/o di direzione dell’ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell’ente stesso (cd. soggetti **“in posizione Apicale”** o **“Apicali”**, ex art. 5, 1° comma, lett. a), del Decreto);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

- da persone sottoposte alla direzione e/o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. “soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza” o “**Sottoposti**”, ex art. 5, 1° comma, lett. b), del Decreto).

La responsabilità del CONFIDI è autonoma rispetto a quella individuale delle persone fisiche (soggetti Apicali e/o Sottoposti) autori della violazione e la relativa sanzione applicata a carico della Società si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

1.3 Tipologia di reati dal cui verificarsi dipende la responsabilità della Società

Il Modello 231 è costituito da protocolli ed adempimenti specifici che consentono di presidiare le aree a maggior rischio, riferite ai “reati-presupposto”, ove commessi nell’interesse dell’ente o a suo vantaggio da tutti i soggetti Destinatari, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs 231/01, che in sintesi riguardano:

- ✓ Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni e frode informativa in danno dello stato o di un ente pubblico;
- ✓ Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata;
- ✓ Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- ✓ Artt. 25-bis e 25-bis.1 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l’industria e il commercio;
- ✓ Art. 25-ter - Reati societari;
- ✓ Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;
- ✓ Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ✓ Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- ✓ Art. 25-sexies - Abusi di mercato;
- ✓ Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- ✓ Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto di 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-terdecies - Razzismo e xenofobia;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- ✓ Art. 25-quaterterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- ✓ Art. 25-quinquesdecies - Reati tributari;
- ✓ Artt. 25-sexiesdecies d.lgs. 231/2001 e reati l. 146/2006 - Reati di contrabbando e transnazionali.

L'individuazione degli ambiti nei quali il rischio può presentarsi in maggiore misura mette in evidenza come si tratti di tipologie che possono realizzarsi in molte aree aziendali, come verrà di seguito analizzato.

Va altresì tenuto presente – come evidenziato nei prossimi capitoli – che per le ridotte dimensioni aziendali e per la relativa area merceologica del CONFIDI sono stati esclusi una serie di reati presupposto che, da attenta analisi, non sembrano poter essere commessi nell'interesse o a vantaggio del CONFIDI stesso.

1.4 Necessità che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della Società

Qualora il legale rappresentante, gli amministratori, i Dipendenti e/o i Collaboratori, commettano uno dei reati sopra descritti nel precedente paragrafo, per ogni singola fattispecie di reato anche il CONFIDI sarà ritenuto responsabile.

La condotta illecita deve essere naturalmente realizzata nell'interesse o a vantaggio del CONFIDI.

Ciò significa che tale condotta deve essere oggetto:

- ✚ di una verifica *ex ante*, allo scopo di accertare se la persona fisica abbia agito nell'interesse del CONFIDI (pur non avendo determinato, in termini di risultato concreto, alcun vantaggio a favore dello stesso);
- ✚ di una verifica *ex post*, allo scopo di accertare se la persona fisica (che abbia o meno agito nell'interesse del CONFIDI) abbia procurato un vantaggio alla stessa.

1.5 Apparato sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/01 prevede, come conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della società/ente:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di **€ 1.549.370,69** (oltre a sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (anche in sede cautelare) di durata **non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni** che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

- o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- o esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- o divieto di pubblicizzare beni, prodotti o servizi;
- o confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- o pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. la società/ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profilo di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

La società/ente non risponde, per espressa previsione legislativa se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio e/o di terzi.

Si segnala che, le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva. Inoltre, esiste anche la possibile prosecuzione dell'attività della società/ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice secondo quanto previsto dall'art. 15 del Decreto.

1.6 L'esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di **un valore esimente** ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (Apicali e Sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

In caso di reato commesso da soggetti Apicali, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, **la società/ente non ne risponde se prova che:**

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata sufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La società/ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società/ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. In ogni caso, la violazione – come già espresso – degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati delle specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici processi diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni del CONFIDI in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 stesso.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

1. la **verifica periodica** e l'eventuale **modifica** del Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

2. un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

1.7 Predisposizione del Modello

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello 231 sono individuate nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si può verificare la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. processi, procedure gestionali), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente nell'ambito aziendale ed il suo eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dai reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello 231 sono così individuate:

- ✚ adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- ✚ adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- ✚ adozione di procedure manuali e informatiche;
- ✚ adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- ✚ adozione di un sistema di opportuno controllo interno;
- ✚ adozione di un sistema di comunicazione e formazione dei Dipendenti e dei Collaboratori.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.
- la previsione di un sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e dei processi e procedure previste dal Modello 231;
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**ODV**"), ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

Si segnala altresì che il presente Modello 231 è stato redatto tenendo in considerazione la contenuta dimensione del CONFIDI, la sua struttura organizzativa, la specifica attività prestata e le specifiche aree geografiche in cui opera.

2. Il Modello di Governance e l'assetto organizzativo

2.1 Informazioni generali

Confidiparma - Società Consortile per Azioni (C.F. 80005070349), con sede legale in Parma (PR), Via Verdi 2, iscritta presso il Registro delle Imprese di Parma con il n. 118180 e preso l'Albo delle Società Cooperative, n. A109706.

Il CONFIDI inizia la propria attività nel 1972, e si occupa sin dall'inizio di promuovere, con soli fini di pura mutualità e senza scopo di lucro, la concessione di prestiti alle imprese iscritte alla Camera di Commercio e ai liberi professionisti della provincia di Parma. Promossa dalla Camera di Commercio e dalle Organizzazioni di categoria Ascom e Confesercenti, è nata, quindi, per rispondere alle esigenze economiche del commercio emiliano. In effetti, il ricorso al credito garantito, linfa dell'imprenditoria, è sempre stata un'esigenza primaria dell'attività commerciale. Il CONFIDI, quindi, si pone nel panorama locale come ente attivo nella concessione di garanzie per imprese socie della Cooperativa.

Ai sensi dello statuto, CONFIDI ha per oggetto sociale, previa iscrizione nell'Elenco generale di cui all'art. 106 del T.U.B. e possesso dei requisiti richiesti dalla legge, l'esercizio dell'attività di garanzia collettiva dei fidi e i servizi a essa connessi o strumentali ai sensi dell'art. 13 del D.L. 269/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Il CONFIDI opera nel mercato italiano dell'attività di garanzia collettiva dei fidi e i servizi a essa connessi o strumentali ai sensi dell'art. 13 del D.L. 269/2003 e successive modifiche ed integrazioni. Per "attività di garanzia dei fidi" si intende, ai sensi della predetta norma, *"l'utilizzazione di risorse provenienti in tutto o in parte dalle imprese consorziate o socie per la prestazione mutualistica e imprenditoriale di garanzie volte a favorirne il finanziamento da parte delle banche e degli altri soggetti operanti nel settore finanziario"*.

Si riporta nel dettaglio nella tabella che segue:

DENOMINAZIONE	Confidiparma - Società Consortile per Azioni
----------------------	--

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

OGGETTO SOCIALE	Attività di garanzia collettiva dei fidi e i servizi a essa connessi o strumentali ai sensi dell'art. 13 del D.L. 269/2003 e successive modifiche ed integrazioni.
SEDE LEGALE	Via Verdi, 2 – Parma (PR)
	Telefono: 0521 228324
	Indirizzo PEC: coopcommercianti@legalmail.it
P. IVA	80005070349
ISCRIZIONE CCIAA	80005070349
ISCRIZIONE ALBO SOCIETÀ COOPERATIVE	A109706
NUMERO REA	PR – 118180

2.2 Organi sociali

Nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto sociale, il CONFIDI è amministrato dal Consiglio di amministrazione (di seguito “**CdA**”) che può delegare, stabilendo contenuto, limiti ed eventuali modalità di esercizio della delega, tutte o alcune delle proprie funzioni a uno dei suoi componenti nominando un Amministratore delegato. IL CdA, secondo le disposizioni dello Statuto, è composto da un minimo di sette ad un massimo di quindici membri, rieleggibili, ma la maggioranza dei componenti deve essere composta da “*commercianti soci*”, così come intesi dallo Statuto.

Attualmente il CdA è composto da 9 membri, nei seguenti termini:

PRESIDENTE CdA E RAPPRESENTANTE D'IMPRESA	Pietro Calersi
VICE PRESIDENTI CdA	Corradi Paolo e Pietro Beltrami
CONSIGLIERI	Alessandro Bonfanti
	Leonardo Lanzi
	Tiziano Tanzi
	Giorgio Vernazza
	Luca Zuccotti
	Maria Simonini

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

	Giuseppe Cerati
--	-----------------

Il CdA è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria secondo il modello dualistico. Precisamente, al CdA gli sono conferiti tutti i poteri e le attribuzioni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali che non siano per legge o per statuto di competenza propria e tassativa dell'Assemblea dei Soci. Spettano, inoltre, al Consiglio di amministrazione le competenze sinteticamente esposte di seguito:

- redigere il bilancio annuale;
- stipulare e dare esecuzione alle convenzioni con aziende di credito e altri enti;
- autorizzare il Presidente alle spese necessarie per il normale funzionamento della Società e alle azioni necessarie per la tutela dei diritti della Cooperativa;
- accettare donazioni, lasciti ed elargizioni;
- acquistare e vendere titoli di Stato;
- autorizzare la Società a partecipare a CONFIDI o altri organismi provinciali.

Il CdA può deliberare la delega di proprie attribuzioni determinando i limiti della stessa nel pieno rispetto dell'art. 2381 c.c. ed il conferimento di speciali incarichi a singoli amministratori. Gli organi destinatari di deleghe riferiscono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (art. 2381, 5° comma, c.c.).

Si tenga altresì presente che maggiori informazioni e dettagli sulla *governance* della Società sono rinvenibili nello Statuto sociale di CONFIDI.

2.3 Modello di Governance

La Governance del CONFIDI, intesa come il sistema delle regole e delle procedure cui gli organi sociali fanno riferimento per ispirare la propria linea di condotta e adempiere alle diverse responsabilità nei confronti delle Istituzioni, degli associati e dei collaboratori, è stata definita tenendo presenti le norme vigenti in tema di CONFIDI.

Il CONFIDI ha sviluppato un insieme di strumenti di *corporate governance*, oggetto di continua verifica e confronto con l'evoluzione del contesto normativo, delle prassi operative e dei mercati, periodicamente monitorati per verificarne il livello di applicazione; tra i più rilevanti, in aggiunta al presente Modello 231 di CONFIDI, vi sono:

a. lo **Statuto del CONFIDI**: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

b. il **Codice Etico**: esprime i principi etici e di deontologia che il CONFIDI applica come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società;

c. il **Sistema dei Controlli Interni**: è l'insieme dei "processi" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi.

Si noti altresì che il Modello 231 adottato dal CONFIDI è congruente con la natura e la dimensione della realtà aziendale stessa e, pertanto, essendo una società cooperativa di piccole dimensioni, verranno applicati soltanto alcuni dei processi schedati, *in primis*, dalle Linee Guida di Confindustria.

2.4 Assetto organizzativo

L'assetto organizzativo di vertice del CONFIDI è strutturato come riportato nell'organigramma aziendale.

2.5 Sistema dei controlli interni

Il Sistema dei Controlli Interni è costituito dall'insieme di regole che mirano a conseguire i seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting*;
- garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- garantire la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

Il Sistema dei Controlli Interni nel CONFIDI è suddiviso in tre livelli di Controllo in relazione alle dimensioni dell'azienda:

- ✚ **1° Livello**: il cosiddetto controllo di linea - diretto ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni è effettuato all'interno dagli stessi Dipendenti e Collaboratori esterni, secondo il generale principio di responsabilizzazione del personale e dei collaboratori;
- ✚ **2° Livello**: il cosiddetto Controllo sulla Gestione dei Rischi è effettuato ..., che avoca sé la Funzione Compliance, incaricato della corretta applicazione e del rispetto del *framework* normativo di riferimento, della sua coerente interpretazione e dell'identificazione, valutazione, prevenzione e monitoraggio dei rischi complessivi di *Compliance*.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- ✚ **3° Livello:** è finalizzato alla valutazione e verifica periodica della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni. L'attività è condotta dall'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. 231/2001.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Il contenuto ed i destinatari del Modello 231

La scelta di dotarsi di un Modello 231 si inserisce nella più ampia politica d'impresa del CONFIDI che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare i Dipendenti, i Collaboratori, i fornitori, i *partners* commerciali, i consulenti esterni e tutti i Destinatari in generale che hanno rapporti con il CONFIDI stesso, ad operare in maniera trasparente e corretta, nel rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale di CONFIDI stesso.

Il Modello 231 è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione del CONFIDI. L'Approvazione del Modello 231 costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del relativo amministratore con delega *pro-tempore*.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello 231, il CONFIDI intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto a tutti i Destinatari ed in particolare ai Dipendenti ed ai Collaboratori, che condanna nella maniera più assoluta condotte contrarie a disposizioni normative;
- informare tutti i Destinatari ed in particolare i Dipendenti ed i Collaboratori, delle gravose sanzioni amministrative applicabili nel caso di commissione di reati;
- prevenire la commissione di illeciti penali mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale Dipendente e dei Collaboratori alla corretta realizzazione dei loro compiti.

Gli elementi costitutivi del Modello 231 vengono riportati di seguito:

- ✚ L'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (si veda, successivo paragrafo 4.3 Mappatura dei rischi e processi sensibili);
- ✚ La previsione di *standard* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- ✚ Il Codice Etico e il DVR;
- ✚ Un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo;
- ✚ Un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- ✚ Un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- ✚ Un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
- ✚ Un sistema di comunicazione e formazione del personale (Dipendenti e Collaboratori) e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- ✚ Un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- ✚ L'individuazione di un organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 stesso;
- ✚ Specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali ed in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- ✚ Specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- ✚ Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello 231.

Il Modello 231 è stato approvato dal CdA ed è rappresentato nei documenti societari sotto riportati:

- o Parte Generale e Speciale;
- o Codice Etico;
- o Regolamento dell'ODV;
- o Allegati vari al Modello 231 (es. Linee Guida, Policy in tema di Whistleblowing, Protocolli per categorie di reato, etc.).

3.2 Metodologia applicata al Modello 231

Per quanto riguarda la metodologia, il CONFIDI ha provveduto a definire un modello rispondente alle concrete situazioni potenzialmente riscontrabili nell'operatività della realtà aziendale, avendo riguardo alle specificità di ogni servizio e prodotto offerto alla clientela e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal D.Lgs. 231/01. Di seguito si riporta una sintesi delle diverse fasi che costituiscono la metodologia utilizzata nella costruzione e aggiornamento del Modello 231.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si procede a raccogliere tutta la documentazione utile a fornire elementi conoscitivi in relazione alla struttura organizzativa ed all'attività del CONFIDI. Particolare attenzione viene posta ai documenti interni quali l'Organigramma aziendale ed il Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

II fase: identificazione delle attività "sensibili"

L'attività di identificazione delle aree di rischio, alla base del presente Modello, è stata condotta sulla base dei risultati di questionari a cui il CONFIDI ha provveduto a rispondere, volti a individuare – per ciascuna categorie di reato – un profilo di rischio.

III fase: Processi di attuazione

Valutazione del sistema di processo già esistenti all'interno dell'azienda con eventuale aggiornamento degli stessi, e redazione di nuovi nel caso di individuazione di nuove aree di rischio. Ciò ha portato alla redazione dei già menzionati Protocolli, di Linee Guida e di una policy interna in tema di Whistleblowing.

Pertanto, la valutazione del sistema esistente deve essere effettuata in termini di capacità di contrastare "efficacemente", ossia di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

4. Disposizioni generali

4.1 Adozione, attuazione, aggiornamento e diffusione

L'efficace attuazione del Modello 231 del CONFIDI ha richiesto quindi:

1. la predisposizione, l'approvazione e diffusione del Codice Etico;
2. la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
3. l'effettuazione dell'analisi dei rischi di commissione reati secondo il c.d. metodo del Control Risk Sels Assessment (CRSA) condotto tramite questionari a risposta aperta;
4. la predisposizione, l'approvazione e la diffusione del Modello 231 nelle disposizioni della Parte Generale, Speciale e dei vari allegati;

Il Modello 231 deve essere modificato quando sono individuate significative e/o ripetute violazioni o elusioni delle prescrizioni, tali da rendere evidente l'inadeguatezza del Modello 231 stesso a garantire una efficace prevenzione dei rischi.

Il Modello 231 del CONFIDI sarà modificato quando interverranno mutamenti nell'organizzazione o nell'attività del CONFIDI stesso, tali da comportare la necessità di variare taluna delle sue componenti. Le modifiche debbono essere adottate dal CdA su proposta dell'ODV, ovvero, direttamente dallo stesso CdA.

Sulle modifiche del Modello 231 elaborate d'iniziativa del CdA, l'Organismo di Vigilanza, prima della loro adozione, deve esprimere un parere in merito all'adeguatezza e all'idoneità a prevenire la commissione dei reati. Tale parere deve essere verbalizzato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

4.2 Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

In relazione alle attività svolte dal CONFIDI, a seguito di specifica analisi dei rischi sono individuati i seguenti fattori, sulla base dei quali è stato costruito il presente Modello 231:

- fattori di rischio relativi alla scorretta o incompleta rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci e nei documenti ad uso informativo, sia interno che esterno;
- fattori di rischio relativi a comportamenti idonei ad ostacolare da parte dei soggetti e delle autorità competenti i controlli preventivi (si veda, Banca d'Italia) sulla attività e sulla rappresentazione contabile dell'attività d'impresa;
- fattori di rischi nella gestione e conduzione del rapporto con gli Associati;
- fattori di rischio relativi a definizione e implementazione delle procedure per la redazione del bilancio individuale in base ai principi contabili connessi alla tipologia di CONFIDI in conformità alle istruzioni emesse da Banca d'Italia;
- fattori di rischio di comportamenti anche solo potenzialmente pregiudizievoli dell'interesse dei soci, dei creditori e dei terzi;
- in caso di situazioni di conflitto di interessi, fattori di rischio relativi alla attuazione di operazioni di gestione o organizzative interne a condizioni svantaggiose per il CONFIDI od alla omissione di decisioni vantaggiose per il CONFIDI stesso;
- fattori di rischio relativi alle modalità di reclutamento dei Dipendenti e dei Collaboratori e al rispetto delle corrette condizioni di libera concorrenza;
- fattori di rischio relativo dalla fase precontrattuale al momento della conclusione del contratto e nel corso dello svolgimento del rapporto;
- fattori di rischio relativi a comportamenti che costituiscono violazione delle norme antinfortunistiche e relativi alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro nonché al rischio di utilizzo di lavoratori irregolari da parte della ditta addetta alle pulizie;
- fattori di rischio relativo alla non corretta, falsa o mancata informativa tutta verso gli associati del CONFIDI;
- fattori di rischio relativi alla manomissione e falsificazione documentale delle pratiche;
- fattori di rischio relativi al non rispetto della *compliance* aziendale e di settore (*inter alia*, privacy, antiriciclaggio, autoriciclaggio, trasparenza, usura, Codice Etico);
- fattori di rischio relativi alla corretta applicazione della legge sull'usura (legge 108/1996) e al rispetto dei limiti ai tassi di interesse sulle operazioni di finanziamento;
- fattori di rischio di natura legale e reputazionale connessi con i rapporti con gli associati;
- fattori di rischio relativi all'indebita appropriazione di assegni, ricevimento improprio di denaro dagli associati, anche sotto altra forma, richiesta di provvigioni all'associato stesso;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

- fattori di rischio relativi al mancato rispetto di tempistiche, termini e condizioni della gestione del processo di ogni singola “pratica” di ciascun associato e relativo rischio che ne deriva al CONFIDI per dette inadempienze;
- fattori di rischio relativi alla mancata formazione e aggiornamento professionale.

4.3 Mappatura dei rischi

Per una mappatura dei processi e delle aree di rischio per ciascuna categoria di reato si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello 231.

Il CONFIDI ha adottato un sistema di deleghe di poteri e funzioni in ragione della composizione del suo organico. Ogni delega, formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici l’attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, assicurando al delegato l’autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

L’Organigramma del CONFIDI, con l’indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è inserito in un allegato al presente Modello 231 e viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

4.4 Processi relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

In proposito, si rimanda all’allegato Linee Guida in Materia di Gestione delle Risorse Finanziarie.

4.5 Processi per la formazione e l’attuazione delle decisioni

Il CONFIDI, ai fini dell’attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale, di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell’Unione Europea.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie hanno adeguata causale e sono documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Il processo e le procedure attuative relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell’Organismo di Vigilanza.

4.6 Processo relativo agli obblighi di informazione all’ODV

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

Il Modello prevede, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, specifica segnalazione ed obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi sensibili di seguito indicati.

Viene assicurata piena libertà a tutti i Dipendenti e Collaboratori del CONFIDI di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, per segnalare violazioni del Modello o eventuali irregolarità comportamentali secondo quanto previsto sul punto dal sistema di Whistleblowing.

I processi e le procedure attuative relativi agli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dello stesso Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza si deve attivare per stabilire efficaci modalità di informazione bidirezionale con il Collegio Sindacale.

5. Sistema disciplinare

Secondo quanto definito all'art 6, comma, 2 D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, questi ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che il CONFIDI debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Direttore o dei membri del CdA con deleghe. Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello 231 stesso, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

Resta salva la facoltà per il CONFIDI di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di Dipendenti/Collaboratori in violazione del Modello stesso.

5.1 Rapporti di lavoro subordinato

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce una violazione delle disposizioni impartite dal datore di lavoro.

Tale violazione può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti nel singolo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al dipendente che ha violato la procedura. Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Le norme procedurali dovranno essere quelle previste dalla legge e dal C.C.N.L. applicato al lavoratore, ivi comprese tutte le garanzie e prerogative in esso previste. In ogni caso la comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore secondo i termini e le forme previste dalla legge e del C.C.N.L. di riferimento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

5.2 Rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi della D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico aventi funzione preventiva al compimento dei reati previsti dalla legge da parte di ciascun lavoratore autonomo o parasubordinato, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

5.3 Rapporti commerciali o di fornitura con il CONFIDI

L'inosservanza delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal CONFIDI ai sensi della D. Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico imputabili ai Collaboratori, ai consulenti esterni, partner e fornitori e, più in generale, a coloro che collaborano con il CONFIDI, pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrate nello svolgimento di attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Società, qualora siano tali da comportare anche il solo rischio di irrogazioni di sanzioni a danno di quest'ultima, legittimeranno l'immediata applicazione di misure disciplinari a carico dei diretti responsabili.

A tal fine, il CONFIDI si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di partnership, che prevedano le sanzioni irrogabili.

Ove ciò non avvenisse, è prerogativa degli Amministratori, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, valutare la gravità della violazione e, quindi, decidere in merito alla sanzione, di volta in volta, applicabile.

Tali infrazioni, seppure lievi, sono, comunque, valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al terzo trasgressore. Le violazioni possono essere sanzionate, proporzionalmente alla gravità, con le modalità già previste in questo paragrafo nei confronti dei Dipendenti e dei Collaboratori, in particolare, fino a comportare la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale.

Il CONFIDI, nel caso in cui sia stata danneggiato dai suddetti comportamenti, si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

5.4 Misure nei confronti degli organi sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di CONFIDI, l'ODV informa l'Assemblea dei Soci che procederà ad assumere le iniziative più opportune e

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze,
- diffida formale,
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo se previsto,
- revoca dell’incarico.

5.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni e pubblicità

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all’interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte delle strutture/organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l’ODV segnala l’avvenuta violazione del Modello 231.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l’ODV ha l’obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell’ambito della propria attività.

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’ODV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l’attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare:

- ✚ il Consiglio di Amministrazione per le irrogazioni a carico dei Dipendenti e dei Collaboratori;
- ✚ l’Assemblea dei Soci, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i Dipendenti e per tutti i Collaboratori e tutti gli altri Destinatari.

6. Organismo di Vigilanza

6.1 Premessa

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Versione del 15/11/2021
	PARTE GENERALE	

È stato costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curare il suo aggiornamento.

Il membro unico dell'Organismo di Vigilanza è individuato nel verbale di nomina dello stesso.

Indipendentemente dalla sua composizione, l'Organismo deve:

- garantire l'**indipendenza** e l'**autonomia** di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli Apicali; questo esclude che componenti dell'organismo possano avere anche compiti operativi nel CONFIDI stesso. Tale autonomia può essere conseguita sottraendo chi effettua i controlli alla gerarchia aziendale e ponendolo in una posizione di riporto diretto rispetto al vertice aziendale, il quale è, in ultima analisi, responsabile nei confronti dei soci per l'adozione, l'efficace attuazione ed il funzionamento del Modello 231;
- garantire la **continuità dell'azione** di vigilanza;
- possedere le necessarie **qualificazioni professionali** (consulenziale per l'analisi dei sistemi di controllo, di auditing, giuridica, amministrativa, nonché relativamente alle tematiche di sicurezza), ovvero avere la libertà di dotarsi dei supporti specialistici necessari ad acquisire le competenze non direttamente possedute dai componenti l'Organismo stesso;
- possedere i requisiti di **onorabilità** e di **assenza di conflitti di interesse**.

6.2 Le funzioni, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività (controllo e vigilanza) poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura del CONFIDI, fermo restando però che il CdA è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- ✚ verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello 231, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello 231 stesso attraverso controlli in loco, interviste, questionari, audit e qualsiasi altro strumento ritenga idoneo;
- ✚ verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello 231;
- ✚ suggerire e promuovere il costante aggiornamento del Modello 231, formulando, ove necessario, al CdA del CONFIDI le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
2. significative modificazioni dell'assetto interno del CONFIDI e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
3. modifiche normative;

- + verificare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- + mantenere un collegamento costante con i consulenti fiscali, e qualsivoglia altro consulente o collaboratore coinvolto nelle attività di efficace attuazione del Modello 231;
- + rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- + segnalare tempestivamente al CdA, affinché questi adotti gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società stessa;
- + curare i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il CdA;
- + disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento (di seguito, il "**Regolamento**") i cui contenuti sono da intendere parte integrante del presente paragrafo;
- + promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231;
- + promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività del CONFIDI e sulle norme comportamentali;
- + fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- + predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- + formulare e sottoporre all'approvazione del CdA la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- + promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni previste dai sistemi sanzionatori;
- + verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del DLgs. 231/01;
- + in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello 231 alle previsioni del D.Lgs. 231/01, nonché curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

 11221 222222 11221 222222 info@confidiparma.it CONFIDIPARMA PRESTO CORDIA DI COMMERCIO INDUSTRIA, ARTIGIANATO 11221 Parma - Via Roma 5 CARTA FACSIM 1122222222 - N. 112222	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Versione del 15/11/2021
---	---	--

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno del CONFIDI. A tal fine, il CdA ha reso disponibile un *budget* di spesa come meglio specificato nella relativa delibera dello stesso organo amministrativo. Le spese dovranno essere comunicate al CdA e dovranno essere relative a necessità strettamente attinenti alle attività di competenza dell'ODV.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'ODV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Sussiste un obbligo di informazione in capo a qualunque collaboratore e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'ODV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività sensibili così come individuate nel Modello.