



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*ai sensi del D.lgs. 231/2001*

*Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione della CFT società cooperativa*



## INDICE

<b><u>PARTE GENERALE</u></b>	<b>3</b>
1. <b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
2. <b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>5</b>
3. <b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	<b>10</b>
3.1 <b>Approvazione del Modello</b>	<b>10</b>
3.2 <b>La Struttura del Modello</b>	<b>10</b>
3.3 <b>Attività propedeutiche svolte</b>	<b>11</b>
3.4 <b>Aggiornamento del Modello</b>	<b>12</b>
4. <b>L' ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>13</b>
4.1 <b>Organismo di Vigilanza: i requisiti</b>	<b>13</b>
4.2 <b>Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza</b>	<b>13</b>
4.3 <b>Organismo di Vigilanza: i compiti</b>	<b>14</b>
4.4 <b>Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria</b>	<b>15</b>
4.5 <b>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management</b>	<b>16</b>
4.6 <b>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>17</b>
4.7 <b>I Referenti Interni</b>	<b>18</b>
5. <b>LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE</b>	<b>20</b>
6. <b>IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>22</b>
6.1 <b>Premessa</b>	<b>22</b>
6.2 <b>Destinatari</b>	<b>22</b>
6.3 <b>Criteri di applicazione delle sanzioni</b>	<b>23</b>
6.4 <b>Misure per i dipendenti</b>	<b>24</b>
6.5 <b>Misure per i dirigenti</b>	<b>26</b>
6.6 <b>Misure nei confronti dei lavoratori autonomi</b>	<b>27</b>
6.7 <b>Misure nei confronti degli amministratori e sindaci</b>	<b>28</b>
6.8 <b>Sanzioni a tutela del segnalante</b>	<b>28</b>



## PARTE GENERALE



## 1. PREMESSA

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (di seguito anche il “**D.lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell’ente di “appartenenza” che ne ha tratto vantaggio per i reati commessi da:

- i) persone 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;
- ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’ente, onde garantirne la reale “afflittività”.

L’applicazione della disciplina può comportare inoltre la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, tuttavia, prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l’ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati; il sistema inoltre prevede l’istituzione di un *organismo di controllo* interno all’ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l’aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.



## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri*” e nella “*Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*”, introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta parziale rispetto alla delega contenuta nella legge sopra citata, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* alla normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare coerenza. Successivamente alla sua promulgazione infatti:

- a) la Legge 23 novembre 2001 ha aggiunto al decreto l’art. 25 *bis* relativo ai reati di falso in moneta, carte di credito e valori bollati;
- b) il D.lgs. 61/2002, con l’inserimento dell’art. 25 *ter*, ha esteso la responsabilità dell’ente ai reati societari previsti dal codice civile (falsità nelle comunicazioni sociali, falso in prospetto, impedito controllo, illecite operazioni sul capitale, ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, indebita influenza sull’assemblea);
- c) la legge di ratifica ed esecuzione della “*Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre del 1999*” del 27 gennaio 2003 n°21 con l’art 25 *quater*, ha introdotto i reati relativi al terrorismo e all’eversione dell’ordine democratico;
- d) la Legge n. 228 dell’11 agosto 2003 ha introdotto all’art. 25 *quinquies* i reati relativi alla tratta delle persone;
- e) la Legge n. 62 del 2005 ha ampliato la sfera di responsabilità degli enti anche ai casi di reati di manipolazione del mercato ed *insider trading* (art. 25 *sexies*);
- f) la Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" all’art. 10 ha esteso la responsabilità amministrativa dell’ente anche per i reati di associazione per delinquere, associazioni per delinquere finalizzate al contrabbando di tabacchi lavorati esteri o finalizzati al traffico illecite di sostanze stupefacenti o psicotrope, associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed in materia di immigrazione clandestina;
- g) la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 con l’art. 9 ha aggiunto al Decreto 231 l’art. 25 *septies* che prevede la responsabilità amministrativa dell’ente per i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

- h) con l'attuazione da parte del Governo 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, è stato introdotto nella disciplina del D.lgs. 231/2001 con il D.lgs. 231 del 2007, l'art. 25 *octies*, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale. La legge 15 dicembre 2014 n. 186, ha infine ampliato l'art. 25 *octies* con il reato di autoriciclaggio.
- i) il 27 febbraio 2008 il Senato ha approvato il disegno di legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, che ha introdotto l'art. 24 *bis* al Decreto 231/01, intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati".
- j) con la Legge 2 luglio 2009 (Pacchetto sicurezza) l'art. 59, dopo l'art. 24-bis del decreto legislativo 231/2001, viene inserito l'art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata) che prevede la responsabilità degli enti:
1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
  2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.
  3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno.
  4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.
- k) con la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 (G.U n. 176 del 31 luglio 2009) l'art. 15 ha integrato l'art. 25 bis, che già prevedeva i reati di falsità in monete, in carte di credito e in valori di bollo, con la responsabilità degli enti per i reati di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, di cui all'art. 473 del codice penale e per i reati di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, di cui all'art. 474 del codice penale. Inoltre, la stessa norma ha inserito l'art. 25 bis 1, che prevede la responsabilità degli enti per i delitti contro l'industria ed il commercio. In dettaglio sono richiamati i seguenti articoli del codice penale:
- art. 513 Turbata libertà dell'industria e del commercio;
  - art. 513-bis Illecita concorrenza con minaccia o violenza;



- art. 514 Frodi contro le industrie nazionali;
- art. 515 Frode nell'esercizio del commercio;
- art. 516 Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- art. 517 Vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- art. 517-ter Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- art. 517-quater Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;

Infine, la stessa norma ha inserito l'art. 25 *nonies*, che prevede la responsabilità degli enti per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. In dettaglio sono richiamati i seguenti articoli della Legge n. 633/1941: art. 171; art. 171-bis; art. 171-ter; art. 171-septies e art. 171-octies;

- l) il Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 - Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni - ha apportato una modifica alla l. 116/2009 ed ha introdotto l'art. 25 *undecies*: i Reati Ambientali;
- m) il D.lgs. 109/2012 ha introdotto l'articolo 25 *duodecies* del D.lgs. 231/2001: Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- n) con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati". La Legge apporta alcune integrazioni al c.d. "catalogo dei reati presupposto" della responsabilità amministrativa degli enti, ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e, più precisamente: all'art. 25, comma 3, è stato inserito il richiamo al nuovo art. 319-quater codice penale; all'art. 25-ter, comma 1, è stata aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 codice civile;
- o) la Legge 15 dicembre 2014, n. 186, all'art. 3, comma 5, lett. b) (modifiche al codice penale in materia di autoriciclaggio), ha modificato l'articolo 25-*octies* del D.lgs. 231/2001, con l'introduzione dell'art. 648-*ter* 1 (Autoriciclaggio) prevedendo che venga punito colui che dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impiega, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- p) la Legge 22 maggio 2015 n.68 recante "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*", oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.lgs.152/2006, ha introdotto all'interno del codice penale un ampio elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "*Dei delitti contro l'ambiente*"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-*undecies* del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231;

- q) la legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015) - all'articolo 12 – ha, infine, introdotto *“modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”* ed è entrata in vigore il 14 giugno 2015. In particolare, il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett. a) del D.Lgs.231/2001 non è più qualificato quale contravvenzione bensì delitto e rinvia al reato presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, *“fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.”* La norma punisce allo stesso modo tali soggetti *“anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.”* Anche il livello della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato. Infine, la legge ha introdotto il reato di *“false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità”* e il reato di *“false comunicazioni sociali delle società quotate.”* Tali nuovi reati sono rappresentati dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis (reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità) nell'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate) introdotte dalla stessa legge 69/2015.
- r) la Legge n. 199/2016, recante *“Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro in nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”*, entrata in vigore il 4.11.2016, ha modificato il reato di *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”* previsto dall'art. 603 bis c.p. Il reato, che punisce sia gli intermediari che i datori di lavoro, è stato inserito, inoltre, nell'art. 25 *quinquies*, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001, ampliando la categoria dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.
- s) infine, in data 30 marzo 2017 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante *“Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”*. Le novità introdotte dal provvedimento, che è entrato in vigore il 15 aprile 2017, decorso il termine ordinario di *vacatio legis*, sono le seguenti: riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.; introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis); previsione di pene accessorie per ambedue le fattispecie; modifica delle sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
- t) La Legge Europea 2017 ha previsto l'introduzione dell'art.25 *terdecies* nel D.lgs. 231/2001 rubricato *“Xenofobia e Razzismo”* elevando a reato presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti il reato di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 e mirando a punire i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali,





etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. La disposizione è entrata in vigore il 12 dicembre 2017.



### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La CFT Società Cooperativa (di seguito anche “CFT” o la “Cooperativa”) ha elaborato ed adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche il “Modello”) al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto.

Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Cooperativa sulla importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira CFT al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel modello organizzativo adottato:

- a) è stato delineato lo schema di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del Decreto;
- b) è stato definito il sistema disciplinare interno alla Cooperativa per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente modello;
- c) sono descritti i piani di formazione interna ed il piano di comunicazione informativa volti alla conoscenza dei contenuti del Modello e del D.lgs. 231/2001 indirizzati al personale, ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con CFT, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione dei ex D.lgs. 231/2001.
- d) sono stati formulati alcuni protocolli di controllo, specifici e generali, che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell’organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

#### 3.1 Approvazione del Modello

Il presente Modello è atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione di CFT. Contestualmente all’approvazione del Modello è stato istituito l’Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l’aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

#### 3.2 La Struttura del Modello

Il Modello si compone di più parti:

- a. una “*Parte generale*”, contenente i richiami essenziali del D.lgs. 231/01, gli obiettivi del Modello, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, le regole di funzionamento dello stesso e il sistema disciplinare, che individua i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e le relative sanzioni applicabili, nel rispetto del CCNL di riferimento;



- b) una "*Parte Speciale*", contenente per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001 e astrattamente ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla CFT. Per ciascuna famiglia di reato sono state associate le relative attività sensibili, le funzioni/uffici interessati ed i presidi organizzativi/di controllo posti a prevenzione della potenziale commissione dei reati medesimi.
- c) il "*Codice etico*", il quale sulla base delle peculiarità della Cooperativa e delle Linee guida redatte dalla Associazione Nazionale delle Cooperative di Servizi in data 02.07.2009 (di seguito anche le "*Linee Guida*"), definisce i comportamenti etico-sociali che ciascun destinatario deve osservare nello svolgimento delle proprie attività aziendali. Lo stesso Codice è considerato parte integrante del presente Modello ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e ratificato dall'Assemblea dei Soci di CFT.

### 3.3 Attività propedeutiche svolte

Al fine della configurazione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001, sono state svolte una serie di attività propedeutiche dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione della presente versione del Modello.

#### a) Ricognizione delle attività aziendali

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione delle attività a "rischio" (di seguito anche le "*Attività Sensibili*"), al fine della loro corretta gestione, è stata eseguita attraverso le seguenti attività:

- esame della documentazione aziendale esistente (Organigramma e procedure organizzative);
- interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura organizzativa;
- ricognizione sulla storia e sulle recenti attività della CFT;
- esame delle procedure di controllo vigenti e dei processi organizzativi attuati nella Cooperativa.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati ex D.lgs. 231/2001.

#### b) Effettuazione della "Gap Analysis"

È stata effettuata, altresì, una puntuale rilevazione del sistema di controllo interno attraverso una attenta analisi delle procedure e dei presidi organizzativi esistenti e della *governance* aziendale.



Da tale analisi è stato possibile valutare l'efficacia dei singoli presidi organizzativi e di controllo associati alle attività sensibili sulla base della loro frequenza e tracciabilità all'interno dei processi aziendali

Sulla base delle Attività Sensibili identificate e alla luce delle valutazioni sui controlli ad essi associati sono stati definiti i possibili nuovi punti di controllo da attivare o gli accorgimenti per rendere efficaci i punti di controllo esistenti.

L'individuazione delle azioni di miglioramento da attuare sia a livello di procedure interne sia di requisiti organizzativi ha permesso la definizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 della CFT Società Cooperativa.

### **3.4 Aggiornamento del Modello**

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza, per il tramite del Presidente del Consiglio di Amministrazione, vorrà proporre al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di sua competenza.

A titolo esemplificativo, danno luogo ad interventi di modifica ed aggiornamento:

- mutamenti normativi che configurano nuovi profili di rischio;
- nuovi campi di attività di CFT che rendono possibili profili di rischio prima trascurati;
- punti di controllo che si sono rivelati nella pratica inefficaci o inefficienti e che devono essere ripensati.

Oltre a questi interventi periodici di manutenzione sono necessari interventi straordinari in particolari circostanze, quali, ad esempio:

- casi noti di commissione dei reati in imprese del settore con modalità che non erano state considerate;
- segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza circa la mancata efficacia di punti di controllo o circa prassi o comportamenti suscettibili di manifestazione di rischi.



## 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Contestualmente all'adozione del presente Modello il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del Decreto (di seguito anche "OdV").

Data la dimensione dell'attività di CFT si è ritenuto di optare per un organismo collegiale che durerà in carica tre anni a decorrere dalla data della nomina.

### 4.1 Organismo di Vigilanza: i requisiti

Il Modello adottato da CFT intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo.

In particolare:

- a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione; l'Organismo di Vigilanza è collocato altresì in posizione referente al Collegio Sindacale per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito dell'autonomia è garantito inoltre dalla non attribuzione all'OdV di compiti operativi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche);
- b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo di Vigilanza che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare, l'Organismo di Vigilanza è dotato di:
  - competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli correlati.
  - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- c) la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali, come decritti nello specifico regolamento di funzionamento.

### 4.2 Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;



- c) la sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV.

Altre cause di ineleggibilità potranno essere previste nel regolamento dell'OdV.

### 4.3 Organismo di Vigilanza: i compiti

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina del Consiglio di Amministrazione, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

- a) vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di CFT sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (gestione delle risorse finanziarie).

Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo di Vigilanza può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando ed integrando le procedure di controllo; in particolare il Modello prevede che per ogni operazione ritenuta a rischio specifico debba essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un'adeguata documentazione a cura dei referenti delle singole funzioni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione;

- b) verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli e sui protocolli;
- c) aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni ed adeguamenti. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:
  - mantenere aggiornato il Modello conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
  - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codice etico CFT, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
  - identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;



- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della CFT in merito al Modello adottato, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

Fermo restando le disposizioni normative ed il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

È altresì compito dell'OdV:

a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni operative (che devono essere conservate su supporto cartaceo o informatico) relative a:

- adozione di procedure organizzative;
- atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività sensibili e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P.A.;

b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al "responsabile";

c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard inserite nei contratti e/o accordi con Consulenti e Partner finalizzate:

- all'osservanza da parte dei medesimi delle disposizioni del D.lgs. 231/2001;
- alla possibilità di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;
- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner o di Consulenti qualora si accerti la violazione di tali prescrizioni);

d) indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in CFT, con l'introduzione di eventuali accorgimenti utili a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

#### **4.4 Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria**

Dal momento della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:



- la calendarizzazione delle attività;
- le modalità di deliberazione (unanimità o maggioranza);
- verbalizzazione delle riunioni;
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti);
- individuazione dei criteri e delle procedure di analisi.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è, inoltre, caratterizzata da una notevole formalizzazione con redazione di verbali idonei a documentare non solo ogni riunione dello stesso, ma anche le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati in presenza del rischio di commissione di un reato presupposto o in presenza di criticità in una delle aree sensibili.

L'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze.

Il budget annuale dovrà essere approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo di Vigilanza richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione.

#### **4.5 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management**

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

Le linee e la tempistica di *reporting* che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

- a) su base continuativa direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento della Cooperativa per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
- b) su base periodica (almeno annualmente con *report* scritto) al Consiglio di Amministrazione sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:
  - rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
  - eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice etico;
- c) *una tantum* al Consiglio di Amministrazione relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in occasione di:
  - verificarsi di eventi di rilievo;
  - cambiamenti nell'attività dell'azienda;
  - cambiamenti nella organizzazione;
  - cambiamenti normativi;





- altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti al Presidente.

d) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D.lgs. 231 commessi da componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

#### **4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente l'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati. Si indicano di seguito alcune delle attività societarie del cui svolgimento si ritiene necessario informare l'OdV:

- informazioni relative ad eventuali cambiamenti dell'assetto operativo e di governance dell'azienda;
- notizie relative all'attuazione del Modello e alle sanzioni interne che in conseguenza della mancata osservanza dello stesso, siano state irrogate;
- atipicità o anomalie riscontrate da parte dei vari organi responsabili e degli organi deputati al controllo, nelle attività volte a porre in essere il Modello;
- provvedimenti/sanzioni e richieste di informazioni provenienti da qualsiasi Autorità pubblica, relativi o attinenti ai reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- avvenuta concessione di erogazioni pubbliche, rilascio di nuove licenze, di autorizzazioni o di altri rilevanti provvedimenti amministrativi;
- operazioni finanziarie che assumano particolare rilievo per valore, modalità, rischiosità, atipicità;
- partecipazione a gare d'appalto ed aggiudicazione delle stesse e in genere instaurazione di rapporti contrattuali con la P.A.
- accertamenti fiscali, del Ministero del Lavoro, degli Enti previdenziali e di ogni altra Autorità di Vigilanza;
- comunicazioni dal Collegio Sindacale in relazione ad eventuali illeciti, atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati;
- operazioni societarie straordinarie (fusioni, costituzione di nuove società ecc.) anche in ordine alle connesse adunanze dell'organo amministrativo;
- comunicazione tempestiva dell'emissione di nuove azioni e di strumenti finanziari.



L'Organismo di Vigilanza, inoltre, deve ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Inoltre, l'art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, prescrive che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal scopo, i dipendenti e i membri degli Organi sociali della Società hanno il dovere di effettuare direttamente all'OdV segnalazioni "*circostanziate di condotte illecite*" rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, "*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*", o "*di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente*" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per la Società, a segnalare direttamente all'OdV le violazioni, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Le segnalazioni devono essere effettuate direttamente all'OdV inviando una comunicazione all'indirizzo di posta interna dedicato, ovvero, tramite posta elettronica, all'indirizzo: [odv@gruppocft.it](mailto:odv@gruppocft.it), la cui consultazione è riservata esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 "Il Sistema Disciplinare".

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

L'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione, si astiene altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli previsti dal D.lgs. 231/2001 e comunque per scopi non conformi alle proprie funzioni. L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

#### 4.7 I Referenti Interni

Nella logica organizzativa dei controlli autonomi di linea e di staff, per ciascuna delle aree a rischio individuate a seguito dell'attività di *self risk assessment* e specificamente descritte di seguito nella parte speciale, sono designati in sede di adozione del Modello i *referenti interni* i quali costituiranno



il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I referenti interni avranno in generale i seguenti compiti:

1. contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di riferimento e informare l'OdV;
2. proporre per il tramite dell'OdV, soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
3. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
4. predisporre e conservare la documentazione rilevante e ove richiesto sintetizzare i contenuti per l'OdV per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali;
5. comunicare all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto,

ed in particolare:

- a) vigilare sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
- b) informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- c) per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predisporre e conservare la documentazione rilevante e sintetizzarne i contenuti per l'Organismo di Vigilanza in un apposito *report*;
- d) contribuire all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area e informare l'Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari.

Il Referente Interno sottoscrive un'apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello (ivi incluso il Codice Etico).

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse, ciascun referente interno potrà nominare a sua volta di sub-referenti, purché di tali nomine sia tempestivamente informato l'Organismo di Vigilanza. In ogni caso la responsabilità interna relativa all'informativa ed ai presidi resta in capo al Referente designato.



## 5. LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che siano adottati un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa volti alla prevenzione ed identificazione dei possibili reati indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con l'Ente, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.lgs. 231/2001.

### Piano di informazione interna

CFT si impegna a comunicare i contenuti del Modello e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, ai dirigenti ed agli apicali in generale, ai collaboratori esterni verrà inviata una circolare interna con la quale:

- si informa dell'avvenuta approvazione, o aggiornamento, del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 da parte del Consiglio di Amministrazione;
- si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della CFT;
- si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa; a tale scopo è stato elaborato un commentario giuridico allegato al presente documento.

### Piano di informazione esterna

CFT si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente.

### Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dall'Organismo di Vigilanza con l'ausilio della funzione risorse umane ed illustrato Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile. I contenuti minimi del piano di formazione sono di seguito elencati:

- un seminario iniziale che prevede l'illustrazione del Decreto, del Codice Etico e del Modello;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- l'informativa nella lettera di assunzione ed un seminario per i neoassunti.

La formazione ed il seminario potranno essere differenziati a seconda che siano rivolti al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano.



CFT provvederà a rendere noto nel corso di tali attività che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi. La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.



## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1 Premessa

L'osservanza delle norme del Codice etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato dalla CFT deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con CFT e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice e nel Modello Organizzativo di CFT, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett. e) D.lgs. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla CFT.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello 231 e del Codice Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

### 6.2 Destinatari

#### Lavoratori subordinati

Il sistema disciplinare ha quali soggetti destinatari i soggetti legati alla CFT da un rapporto di subordinazione, tra i quali dirigenti, quadri, impiegati e operai.

In altri termini, il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2106 c.c. e 7 della L. 300/70, sebbene il decreto stesso non contenga prescrizioni specifiche in merito alle sanzioni da adottare, limitandosi a prescrizioni di carattere generale.

#### Lavoratori parasubordinati

Il sistema disciplinare è destinato anche ai soggetti legati alla CFT da contratti di lavoro "parasubordinato", ossia dai contratti di lavoro previsti dal D.lgs. 10.09.2003 n° 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio



2003, n° 30”, i quali non possono essere sottoposti al potere disciplinare della Cooperativa e alla conseguente irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari.

Sarà opportuno, quindi, adottare con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi a non adottare atti e/o procedure che comportino violazioni del Codice di Comportamento, nel rispetto della correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto di cui il Codice è parte integrante.

In tal modo, la CFT potrà sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello, ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c.

#### Lavoratori autonomi- collaboratori e consulenti

Il sistema disciplinare deve altresì avere, quali soggetti destinatari, i collaboratori esterni a vario titolo, nonché i soggetti esterni che operano nell’interesse della CFT.

Anche in tal caso, al fine di evitare comportamenti non conformi, è opportuno che si concordino con i propri consulenti, collaboratori, specifiche clausole contrattuali che vincolino i soggetti terzi all’osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo, come meglio specificato al paragrafo 6.6.

#### Altri destinatari

Sono soggetti a sanzioni anche gli amministratori, i sindaci e tutti i partner che a vario titolo intrattengono rapporti con la CFT.

### **6.3 Criteri di applicazione delle sanzioni**

Il tipo e l’entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Cooperativa.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia),
- rilevanza degli obblighi violati,
- entità del danno derivante alla CFT o dall’eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica,
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative,
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza,



- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

#### 6.4 Misure per i dipendenti

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai, alle dipendenze della CFT che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D.lgs. 231/2001;
- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- f) inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- b) ammonizione scritta: verrà applicata nei casi di:
  - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
  - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale.
- c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in





presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la CFT a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

- inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto c).

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la CFT, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

e) licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231, di cui al precedente punto d).

f) licenziamento senza preavviso: Verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;



- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del Decreto.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f) la CFT potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui la CFT decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

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

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

## 6.5 Misure per i dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori. Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, è sanzionato considerando in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.



La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

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

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

## 6.6 Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo 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 comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, del tipo che segue, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello Organizzativo adottati dalla CFT, di aver eventualmente adottato anch'essi un analogo codice etico e Modello Organizzativo e Gestionale e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Cooperativa, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

La Clausola anzidetta, potrà avere il seguente tenore letterale:

*“Le parti contraenti dichiarano di non essere a conoscenza di fatti e/o atti rilevanti ai sensi degli artt. 24, 25 e ss. e 26 del D.lgs. 231/2001, nella fase delle trattative, nonché nella stipulazione del presente contratto.*

*Il Collaboratore/Consulente si impegna, oltre a ciò, a rispettare il Codice etico allegato al presente contratto di cui costituisce parte integrante ed essenziale, a vigilare sull'esecuzione del contratto, nonché ad attivare idonee procedure interne al fine di ridurre e, ove occorrer possa, eliminare il rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001”.*

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, la CFT, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:



- a) contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Codice di Comportamento, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente, nonché
- b) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.

Fatta salva la disciplina di legge, in caso di violazione di n° 3 (tre) divieti contenuti nel Codice Etico o nel Modello, la CFT potrà:

- c) risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c. nonché
- d) richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della terza violazione di raccomandazione o della violazione del divieto alla data di comunicazione della risoluzione.

### **6.7 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci**

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento da parte di un Amministratore o di un Sindaco, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate da ciascuna Società nel codice sanzionatorio.

Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza.

Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

### **6.8 Sanzioni a tutela del segnalante**

Ai sensi dell'art. 1° art 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis, sono previste, nelle modalità descritte nei precedenti paragrafi, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela di colui che effettua una segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelano, successivamente, infondate.