

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(MOGC)

*AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 e smi*

PARTE GENERALE

Stato del documento

rev. n°	del	oggetto della revisione	approvato da
0	12/11/14	Prima emissione	CdA del 12/11/2014
1	12/03/16	Aggiornamento	CdA del 07/04/2016
2	25/10/16	Aggiornamento § 1.4	CdA del 10/05/2018
3	08/03/18	Aggiornamento § 6.1	CdA del 10/05/2018
4	10/10/19	Aggiornamento § 6.1	CdA del 28/11/2019
5	27/02/20	Aggiornamento § 1.2	CdA del 27/02/2020
6	26/10/20	Aggiornamento § 1.2	Cda del 12/11/2020

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 ED IL MOGC	4
1.1 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE POSSONO COMMITTERE IL REATO	4
1.2. FATTISPECIE DI REATO	5
1.3. APPARATO SANZIONATORIO	10
1.4 I CASI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA	10
1.5 IL MOGC.....	11
1.5.1 <i>PROGETTAZIONE DEL MOGC</i>	12
1.5.2 <i>ADOZIONE DEL MOGC</i>	13
2. STRUTTURA SOCIETARIA	14
3. I DESTINATARI DEL MOGC	15
3.1 GLI AMMINISTRATORI ED I SINDACI	15
3.2 I DIPENDENTI DELLA CFI	15
3.3 GLI ALTRI SOGGETTI TENUTI AL RISPETTO DEL MOGC.....	15
3.4 LE CONDOTTE RILEVANTI.....	16
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL MOGC	16
4.1 NOMINA, DURATA E COMPOSIZIONE DELL'ODV.....	17
4.2 CONDIZIONI DI INELEGGIBILITÀ	17
4.2.1 <i>AUTONOMIA ED INDIPENDENZA:</i>	17
4.3 SOSPENSIONE, REVOCA, DIMISSIONI DEI COMPONENTI L'OdV	18
4.3. IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ODV.....	18
4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
4.5 AUTONOMIA FINANZIARIA E DI SPESA DELL'OdV	20
4.6 FLUSSI E OBBLIGHI INFORMATIVI DA E VERSO L'OdV	20
5. I MECCANISMI DI CONTROLLO PREVENTIVI. GLI INTERVENTI PREDISPOSTI PER IMPEDIRE LA COMMISSIONE DI REATI..	22
5.1 INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	22
5.2 LA MAPPATURA DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DI ILLECITI	22
5.2.1 <i>AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI MAPPATURA DEL RISCHIO</i>	22
5.3 IL CODICE ETICO	23
5.4.1 <i>I PROTOCOLLI E LE ALTRE MISURE DI CONTROLLO E PREVENZIONE</i>	23
5.4.2 <i>LA DIFFUSIONE INTERNA DEI PROTOCOLLI</i>	23
6. I SISTEMI DI CONTROLLO SUCCESSIVI. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORII.....	24
6.1 DESTINATARI E LORO DOVERI.....	25
6.2 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	26
6.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	27
6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	28
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A) DEL D.LGS 231)	29
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	29
7. APPLICAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MOGC.....	30
8. ALLEGATI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO COSTITUENTI IL MOGC	30

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito anche “D. Lgs. 231”), ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche nel caso di commissione di alcuni reati da parte di propri soggetti “apicali” o “subordinati”, nell’interesse o a vantaggio della persona giuridica stessa.

La portata innovativa del D. Lgs. 231 risiede nel fatto che anche la persona giuridica e non solo la persona fisica che ha materialmente posto in essere l’illecito, può subire le conseguenze punitive tipiche del reato se chi lo ha commesso ha agito a vantaggio dell’organizzazione o anche solamente nell’interesse della stessa (ovvero anche se non ne sia ancora derivato necessariamente un vantaggio concreto).

Il D. Lgs. 231 individua, come esimente dalla responsabilità amministrativa dell’ente, la capacità della società di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Di contro, qualora venga perpetrato un reato contemplato dal D.Lgs. 231 e la Società non potrà dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si esporrà al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

L’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è peraltro sollecitata dai più recenti orientamenti legislativi in materia di anticorruzione. La stessa A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) nella Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” ritiene che le amministrazioni partecipanti debbano promuovere l’adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231 da parte delle società cui partecipano e che è opportuno che il predetto Modello sia integrato, preferibilmente in una sezione apposita, con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi in danno alla società e alla pubblica amministrazione, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Infatti la determina n.8/2015 dell’ANAC così specifica [.....Come è noto l’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l’analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell’interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

In relazione ai fatti di corruzione, il decreto legislativo 231 del 2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190 del 2012, ad avviso dell’Autorità, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l’intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi

privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.....].

Quanto sopra premesso, il presente documento che descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOGC) di CFI Cooperazione Finanza Impresa con sede in Roma Via Giovanni Amendola, 5, P.IVA 01780411003 (d'ora in avanti CFI), è stato elaborato per dare piena e puntuale attuazione a quanto disposto dal D. Lgs. 231, considerando, in relazione alle attività svolte ed in ottemperanza anche ai principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione (L. 190/2012), anche le condotte di corruzione in astratto configurabili in danno e non solo a vantaggio di CFI.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 ED IL MOGC

Il D. Lgs. 231, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è entrato in vigore il 4 luglio successivo, al fine di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione - anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 - sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I punti cardine del D. Lgs. 231 sono i seguenti:

- L'individuazione dei soggetti che, agendo nell'interesse e vantaggio della persona giuridica, abbiano commesso un reato e, conseguentemente, possano determinare la responsabilità amministrativa/penale della stessa;
- La tipologia degli illeciti per i quali (e solo per i quali) ricorre la responsabilità della persona giuridica;
- L'apparato sanzionatorio a carico delle persone giuridiche;
- I casi di esclusione della responsabilità della persona giuridica.

In altre parole, la responsabilità prevista dal D. Lgs. 231 a carico dell'Ente scatta qualora il reato:

- sia stato realizzato da una persona fisica;
- risulti compreso tra quelli indicati dal D. Lgs. 231;
- sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi.

1.1 Individuazione dei soggetti che possono commettere il reato

Il D. Lgs. 231 distingue tra:

1) soggetti in posizione c.d. **apicale**, ossia una persona che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persona fisica che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo.

2) soggetto c.d. **subordinato**, ossia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

1.2. Fattispecie di reato

Alla data di approvazione del presente MOGC, le fattispecie di reato cui è riconducibile la responsabilità della persona giuridica sono le seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
 - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
 - Fattispecie in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Art. 1, comma 11, D.L. 105/19)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 49/2009]
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dal D. Lgs. 75/2020]
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, abuso di ufficio (artt. 314, comma 1, 316, 323 c.p.), nelle sole ipotesi in cui il reato offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea.
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.)
- Non punibilità per particolare tenuità (art. 2621 ter c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007]
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
16. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011]
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1 e art. 2)
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
 - Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
 - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
 - Inquinamento ambientale (art. 452 CP)
 - Disastro ambientale (art. 452 quater CP)
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies CP)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies CP)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.)
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
18. Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies D.Lgs. n. 231/01) [art. aggiunto dalla L. n. 167/2017] delitti di cui all'articolo 3, comma 3 bis, della L. 654/75.
19. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
20. Frode in competizioni sportive (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
21. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019]
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, del decreto legislativo 10 marzo 2000 n.74
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, ex art. 3 del D.Lgs 74/00;
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, ex art. 8 D.Lgs 74/00;
Occultamento o distruzione di documenti contabili, ex art. 10 D.Lgs 74/00;
Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, ex art. 11 del D.Lgs. 74/00.

22. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020].

La norma ripristina le sanzioni penali per il delitto di contrabbando, quando gli importi evasi sono superiori a 10.000 euro, e introduce quale aggravante per il delitto di contrabbando, l'ipotesi in cui l'ammontare dei diritti non pagati sia superiore a 100.000 euro.

Per l'elenco dei reati alla data di approvazione del presente documento con il testo degli articoli e le sanzioni relative vedi *Allegato 1 Tabella reati sanzioni*

1.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

1. di natura pecuniaria: applicate per quote (da un minimo di € 258 fino ad un massimo di € 1.549.370,69)
2. di natura interdittiva (applicabili anche come misure cautelari):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - esclusione dalla partecipazione a procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, forniture e servizi e procedure di affidamento di subappalti (art. 38 D. lgs. n. 163 del 2006).
3. confisca e sequestro preventivo del profitto del reato
4. pubblicazione della sentenza

1.4 I casi di esclusione della responsabilità della persona giuridica

Il D. Lgs. 231 prevede specifiche forme di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'articolo 6 stabilisce che, in caso di un reato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde qualora sia in grado di dimostrare che:

1. l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV);
3. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la politica e quindi la volontà dell'ente stesso. Tale presupposto può essere superato se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle condizioni sopra riportate. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231.

L'articolo 7 del D. Lgs. 231 regola la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati di soggetti sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa quando sussistono le condizioni di cui all'art.6.

Si evidenzia altresì che la Corte di Cassazione conferma, sotto il profilo processuale, l'autonomia delle due responsabilità (ente e persona fisica collegata all'ente). Pertanto dalla disposizione dell'art. 8 D. Lgs. 231 si riconferma che quello dell'ente è un titolo autonomo di responsabilità "anche se presuppone comunque la commissione di un reato". Da ciò consegue che per affermare la responsabilità dell'ente sono necessari la commissione e l'accertamento di un reato e non anche l'individuazione e condanna del responsabile, potendo concludersi, sul punto, che al di fuori dei casi di espressa previsione di improcedibilità dell'azione penale, prescrizione del reato nei tempi di cui all'art. 60 c.p. ed amnistia non rinunciata, in questo caso il giudice è sempre tenuto a pronunciarsi sull'illecito amministrativo.

1.5 II MOGC

Il MOGC è un sistema strutturato ed organico di protocolli, principi, norme interne, procedure e attività di controllo con lo scopo di garantire un diligente e trasparente svolgimento delle attività della CFI e prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato ed illecito previsti dal D.Lgs. 231 e s.m.i.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs 231, il MOGC deve rispondere in modo adeguato alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere un sistema interno, che fissi le linee di orientamento generali per assumere e attuare decisioni nei settori "sensibili" (il "Codice Etico");
- un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione, attuazione e controllo delle decisioni;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di controllo sull'efficacia, sull'osservanza e sul corretto funzionamento del Modello e dei Protocolli, nonché sulla loro coerenza con gli obiettivi aziendali e sul loro aggiornamento periodico;
- 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 MOGC è stato concepito in modo tale da recepire integralmente il sistema di prassi e procedure adottato da CFI, costituendo così un corpo unico. In tal modo si intende fornire maggiore efficacia al modello, poiché può fondarsi su meccanismi organizzativi e gestionali già consolidati, consentendo all'Azienda di massimizzare le sinergie.

Il MOGC di CFI è composto dalla presente Parte Generale, dalla Parte Speciale e dagli allegati richiamati.

La Parte Generale è strutturata nel modo seguente:

1. Il Decreto legislativo 231/2001 ed il MOGC: descrive il dettato normativo e con quali modalità la CFI vi abbia ottemperato;
2. La struttura societaria di CFI: descrive brevemente l'organizzazione aziendale di CFI;
3. I destinatari del MOGC: sono censiti i consegnatari dei doveri, obblighi e prescrizioni contenute ed emanate dal presente MOGC;
4. L'organismo di vigilanza del MOGC: dettaglia l'istituto dell'OdV e le regole generali che ne disciplinano l'operato;

5. I sistemi di controllo preventivi predisposti per impedire la commissione di reati: contiene una panoramica descrizione dei protocolli dettagliati nella Parte Speciale;
6. I sistemi di controllo successivi. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori: viene delineato il sistema sanzionatorio stabilito e diffuso;
7. Applicazione, aggiornamento e diffusione del MOGC: evidenzia i meccanismi di rinnovamento e revisione finalizzati a perseguire l' adeguatezza nel tempo del MOGC;
8. Allegati: tutti i documenti che fanno parte integrante del MOGC.

La Parte Speciale contiene, per ogni fattispecie di reato:

- I processi sensibili;
- I principi di comportamento - regole generali e divieti specifici;
- Le procedure specifiche a presidio dei processi sensibili.

1.5.1 Progettazione del MOGC

L'analisi dei processi aziendali è stata sviluppata tenendo conto sia dei criteri normativi individuanti le forme di responsabilità amministrativa degli enti (per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'ente stesso ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi), sia dei più recenti contributi integrativi, ricavabili dalle indicazioni fornite degli Enti preposti (vedi ANAC determinazione 8/2015 Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici) e dalla giurisprudenza formatasi in materia negli ultimi anni.

Si è proceduto ad una razionale individuazione dei profili di rischio collegabili alla concreta attività svolta dalla CFI, in modo tale da far da ciò discendere i dati peculiari da attribuire al MOGC ritenuto più efficace a prevenire la commissione di tutti quei fatti aventi rilievo penale (per le condotte di corruzione anche quelle in astratto configurabili in danno e non solo a vantaggio di CFI) che potrebbero essere ricondotti all'ente stesso, e più idoneo ad esimere la società sia da responsabilità, sia dal rischio di una applicazione anticipata in via cautelare delle misure interdittive ex art.13 D. Lgs. 231.

Per la peculiare attività svolta dalla CFI, si è posta attenzione sulla necessità di rendere documentabili e verificabili tutte le varie fasi del processo decisionale, sia in ordine all'attività di acquisizione e gestione partecipazioni e finanziamenti, sia in ordine alle modalità di gestione delle risorse finanziarie.

In tale ottica si innanzitutto ritenuto di rafforzare le linee di azione e di controllo interno inerenti i processi aziendali, sia principali, connessi all'acquisizione e gestione delle partecipazioni ai sensi della Legge Marcora e smi e alla concessione delle agevolazioni di cui al DM 04.12.2014, sia cosiddetti di supporto, relativi a tutti i processi strumentali, integrando quanto già descritto nel Manuale delle procedure. Si è, ad esempio, perfezionato il sistema della preventiva individuazione di requisiti minimi o di standard delle capacità tecniche da richiedere alle cooperative da promuovere e da finanziare, con un conseguente più facile controllo di tutti i processi a valle e si è provveduto a procedurizzare formalmente quelle attività che, pur regolamentate, non avevano una procedura definita.

Ampio rilievo è stato attribuito, per i fini anzidetti, agli obblighi di informazione dai vertici verso la base e viceversa. Tali obblighi sono previsti a carico di ogni organismo interno, anche nelle fasi preparatorie del processo decisionale, con una diffusione capillare, tale da non far residuare zone prive delle necessarie comunicazioni informative.

Allo stesso modo, l'osservanza delle direttive aziendali ed i protocolli specifici, espressi all'interno del Manuale delle procedure, dei principi di ordine generale e dei divieti contenuti nella parte Speciale del MOGC e dei precetti del Codice Etico, viene assicurata da un sistema strutturato su più livelli di responsabilità oltre che da un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni allo stesso MOGC.

Sulla scorta di rilievi giurisprudenziali emersi in tema di responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231, è stata altresì prevista l'istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sulla osservanza delle prescrizioni adottate,

provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, mai sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (si veda ad esempio, sent. Cass.pen. Sez. V, 18.12.13, n.4677).

Il precipuo ruolo svolto dall'OdV impone allo stesso di esercitare i compiti di vigilanza, facendo perno soprattutto su un sistema di accesso alle informazioni che sia ben strutturato e consenta di "avere il polso" della situazione societaria in modo costante.

Non a caso, durante le indagini che vedono coinvolti enti, viene dato particolare rilievo "alla qualità ed alla tempestività delle informazioni destinate all'organismo di controllo, allo scopo di constatare l'effettivo funzionamento dei meccanismi di prevenzione predisposti e la concreta capacità di reazione del citato organismo di vigilanza nello specifico contesto (...)" (rif. Circolare Guardia di Finanza, n.83607/12).

Il continuo ampliamento dell'elenco dei reati, indicati dal legislatore, per collegare un'eventuale responsabilità dell'ente, richiede, inoltre, un Organismo di Vigilanza sempre più reattivo, in grado, cioè, sia di "rafforzare" l'attività di prevenzione anche se svolta da altre figure (si pensi ai compiti emersi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per impedire responsabilità dell'ente derivanti dalla commissione di delitti colposi), sia di porsi come referente per altre autorità (si pensi agli obblighi derivati dalla cd. normativa antiriciclaggio che richiede all'OdV di comunicare a pubbliche autorità le infrazioni rilevate nell'esecuzione delle sue funzioni).

Per tale motivo, si è preferito delineare un OdV capace di documentare lo svolgimento dei propri compiti anche a distanza di anni.

Per far ciò, occorre dare estrema importanza alla gestione dei flussi informativi ed all'attività di archivio.

Nelle varie aree individuate nel MOGC, le figure che interagiscono per la realizzazione di ogni scelta/decisione conclusiva della specifica area dovranno far riferimento ad un sistema di tracciabilità che possa consentire di rilevare la paternità di ogni valutazione finale e della relativa verifica.

In pratica, la posizione di colui al quale sono affidati i compiti di controllo e vigilanza deve essere individuata totalmente separata, e con una netta autonomia, dalle posizioni di chi partecipa a vario titolo nella formazione/esecuzione della decisione.

Ulteriore aspetto di analisi nell'elaborazione del MOGC è stato quello relativo alle problematiche connesse alla esatta individuazione della nozione di "interesse o vantaggio" dell'ente.

Dall'esperienza giurisprudenziale, emerge che:

- ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, è sufficiente che venga provato che lo stesso abbia ricavato dal reato un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato ex ante alla consumazione dell'illecito e purché non sia commesso nell'esclusivo interesse del suo autore-persona fisica (si veda Cass. 5^apenale, sent.n.10265/14);
- perché possa ascrivere all'ente la responsabilità per il reato è sufficiente che la condotta dell'autore di quest'ultimo tenda oggettivamente e concretamente a realizzare nella prospettiva del soggetto collettivo, "anche" l'interesse del medesimo (v. Cass. 5^a penale, sent.n.40380/12).

Occorre a ciò aggiungere che lo stesso D. Lgs. n.231 prevede (artt.12 e 13) la diminuzione delle sanzioni pecuniarie e l'inapplicabilità delle misure interdittive se il reato presupposto venga commesso nel prevalente interesse del suo autore o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato alcun vantaggio ovvero un vantaggio minimo.

Da questi rilievi, è ricavabile la necessità che sia prestata attenzione all'osservanza del divieto di compiere condotte ritenute e valutate "a rischio".

1.5.2 Adozione del MOGC

La predisposizione del presente MOGC è ispirata alle Linee Guida emanate dalla Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate il 31 marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto.

Altri documenti e/o fonti normative di riferimento nella costruzione del modello sono state:

- “Linee guida dell’Associazione Bancaria Italiana per l’adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche”;
- L. 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1/14 “ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33: in particolare gli enti economici e le società controllate e partecipate”;
- Determinazione ANAC n.8 del 17/06/15 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” ed allegati;
- Legge 49 del 27/02/1985 e smi “Misure per il credito e la cooperazione. Misure urgenti per il livello di occupazione” cosiddetta “Legge Marcora”;
- DM 04/12/2014 e smi “Istituzione di un nuovo regime di aiuto finalizzato a promuovere la nascita e lo sviluppo di società cooperative di piccola e media dimensione”
- Principi e concetti desunti dall’esperienza giurisprudenziale degli ultimi 10 anni.

L’adozione e l’efficace attuazione del MOGC costituiscono, ai sensi dell’art. 6, comma I, lett. a) del D. Lgs. 231, atti di competenza e di emanazione dell’organo amministrativo. È pertanto rimessa al Consiglio di Amministrazione di CFI (il “CdA”) la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il MOGC.

Le modifiche e le integrazioni del MOGC di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio d’Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l’intervento dell’Organismo di Vigilanza, l’aggiornamento del MOGC, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

2. STRUTTURA SOCIETARIA

CFI - Cooperazione Finanza Impresa è una società cooperativa per azioni che opera dal 1986 per la promozione delle imprese cooperative di produzione e lavoro e delle cooperative sociali.

È partecipata dal Ministero dello Sviluppo Economico come socio di riferimento e da oltre 300 imprese cooperative.

Nella sua funzione di investitore istituzionale partecipa al capitale sociale delle imprese ed eroga finanziamenti finalizzati a piani di investimento, con l’obiettivo di creare valore, salvaguardare e incrementare l’occupazione ai sensi della Legge Marcora e smi ed in conformità al DM 04.12.2014 e smi.

Promuove la nascita, lo sviluppo e il riposizionamento delle imprese impegnate in progetti imprenditoriali con profili economici e finanziari sostenibili, innovativi e socialmente rilevanti.

Aderisce alle organizzazioni cooperative nazionali Agci, Confcooperative e Legacoop, all’organizzazione internazionale Cecop-Cicopa (European Confederation of Cooperatives and Worker-Owned Enterprises).

Collabora stabilmente con i fondi mutualistici (Coopfond, Fondosviluppo, Generalfond), con Cooperfidi Italia e con altri istituti finanziari che operano all’interno del network cooperativo.

Lo statuto vigente della CFI è disponibile sul sito internet istituzionale: www.cfi.it

CFI è organizzata nel modo seguente:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Comitato Esecutivo composto da Presidente, Vice presidente e AD
- Amministratore Delegato nominato dal Consiglio di Amministrazione
- Comitato Tecnico composto da AD e dai Responsabili di area
- 3 Aree operative ognuna con un Responsabile di area
 - Promozione e Istruttoria
 - Attuazione e Controllo
 - Amministrazione e Finanza
- Servizi di supporto – Pool di segreteria

La descrizione dettagliata dell'organizzazione e riportata nei seguenti documenti:

- *CFI Organizzazione processi*
- *CFI Mansionario*

3. I DESTINATARI DEL MOGC

3.1 Gli amministratori ed i sindaci

Le norme ed i principi contenuti nel MOGC devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla Società, una posizione cd. "apicale". A norma dell'art. 5, I comma, lett. a) del D. Lgs.231, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" della Società.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione ("Amministratori") e degli organi di controllo ("Sindaci", collettivamente definiti "Collegio Sindacale").

3.2 I dipendenti di CFI

Rileva, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es: quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, i "Dipendenti")

3.3 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del MOGC

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti ("Soggetti Esterni") che sono comunque tenuti al rispetto del MOGC in virtù dei rapporti che intrattengono con CFI, della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa di CFI, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

1. Le cooperative partecipate e finanziate dalla CFI;

2. tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, etc.);
3. i collaboratori a qualsiasi titolo, ivi compresi tutti i soggetti indicati nell'attuale organigramma della Società;
4. i fornitori ed i partner.

3.4 Le condotte rilevanti

Costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del MOGC, comprendendo anche le condotte, attive o omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'OdV.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL MOGC

L'articolo 6, comma 1, lett. b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del MOGC sia in termini di verifica dell'osservanza da parte di tutta la struttura, sia di adeguatezza dello stesso a seguito di violazione delle prescrizioni o mutamenti nell'organizzazione.

L'OdV prevede ed attua un sistema di flussi incrociati di informazioni tra Organo Amministrativo e di Controllo e soprassiede all'effettività del MOGC attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il MOGC istituito.

L'OdV vigila, inoltre, sul mantenimento nel tempo dei requisiti di funzionalità del MOGC attuato, operando le necessarie correzioni con:

- presentazione di proposte di adeguamento inviate agli organi aziendali capaci di dar loro attuazione (ad es. in caso di violazioni del MOGC dovute a modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa o a modificazioni normative);
- verifiche sulla attuazione e funzionalità delle soluzioni proposte (cd. follow up).

L'OdV è posto in staff al Consiglio di Amministrazione ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché di discrezionalità di spesa.

Effettua attività di controllo libera da interferenze e da condizionamenti ed attività di monitoraggio costante. Si esprime con una continuità di azione, rimanendo a tempo pieno adibito allo svolgimento dei controlli al fine di evitare che si creino falle tali da inficiare il sistema organizzativo previsto dal MOGC.

I componenti dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

4.1 Nomina, durata e composizione dell'OdV

L'OdV di CFI è un organo a struttura monocratica, composto quindi da un solo componente nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, scelto tra soggetti in possesso di specifiche competenze in tema di attività ispettiva, giuridica e di analisi.

L'OdV dura in carica sino alla scadenza del mandato del CdA che lo ha nominato. Al termine dell'incarico, il componente dell'OdV resta in carica con pienezza di poteri e doveri fino alla nomina del nuovo organismo. Il componente dell'OdV può essere rieletto.

All'atto della nomina, il componente dell'OdV dovrà firmare la lettera di accettazione dell'incarico.

Il componente può essere revocato anticipatamente per giusta causa, desumibile da un inadempimento specifico, sia doloso o colposo, agli obblighi inerenti l'incarico, o da necessità di ristrutturazione organizzativa di CFI.

4.2 Condizioni di ineleggibilità

In conformità a quanto previsto dalla dottrina più autorevole e dai recenti orientamenti giurisprudenziali **non** possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni: .

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- soggetti apicali in genere, sindaci e revisori dei conti;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con CFI tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere, nonché convergenze di interessi con l'azienda stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione professionale;
- aver riportato condanna, anche non definitiva ovvero a seguito di sentenza di patteggiamento ex art.444 c.p.p. o di decreto penale di condanna, relativa a reati previsti dal D. Lgs. 231 o a reati per cui sia prevista dalla legge la pena edittale superiore nel massimo ad anni 5 di reclusione;
- ricoprire incarichi di gestione o esecutivi o di controllo in CFI. Il conferimento di tali incarichi costituisce causa di decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

Al componente dell'OdV si applicano le cause di ineleggibilità e decadenza previste per il collegio sindacale dall'art. 2399 cod. civ.

Il componente dell'OdV deve possedere i requisiti di onorabilità di cui all'articolo 7 del decreto del Ministero delle Finanze 11 settembre 2000 n. 289.

Le condizioni di eleggibilità e di non incompatibilità con la carica devono essere attestate mediante autocertificazione, comunicando tempestivamente eventuali variazioni.

E' comunque fatto obbligo al componente dell'OdV di comunicare, ai fini delle opportune valutazioni del CdA, l'eventuale pendenza di procedimenti penali a suo carico.

4.2.1 Autonomia ed indipendenza:

Il componenti dell'OdV deve possedere requisiti di natura soggettiva e oggettiva che ne garantiscano:

- autonomia e indipendenza;
- integrità morale, equità e correttezza;
- onorabilità e autorevolezza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

In particolare, il requisito della professionalità deve essere inteso come le capacità e qualifiche per svolgere efficacemente le funzioni di OdV. Questo anche con riferimento al possesso di comprovate competenze in materia di audit sui sistemi di gestione aziendali, sui relativi processi e sulla compliance normativa.

4.3 Sospensione, revoca, dimissioni dei componenti l'OdV

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la sospensione del componente dell'OdV nel caso in cui lo stesso sia destinatario di avviso di garanzia per uno dei reati indicati dal D. Lgs. 231, fatta salva la reintegrazione dello stesso in caso di successiva mancata richiesta di rinvio a giudizio.

In caso di sospensione del componente dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede all'immediata nomina temporanea di un sostituto

La revoca dell'OdV e la relativa sostituzione con altro/i soggetto/i può avvenire solo per giusta causa.

La revoca avviene mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, che deve essere motivata.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, rientrano nella nozione di "giusta causa", oltre al verificarsi delle condizioni di ineleggibilità e al venir meno dei requisiti di eleggibilità già citati, il verificarsi delle seguenti condizioni:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con lo svolgimento dell'incarico (a titolo meramente esemplificativo: omesso svolgimento dell'attività di audit, omessa predisposizione della reportistica informativa, etc.);
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV come previsto dall'art. 6, comma 1 lett. d del D.Lgs. 231 così come risultante da sentenza di condanna anche non passata in giudicato emessa nei confronti dell'azienda ai sensi del D. Lgs. 231, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento);
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'Azienda incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza e continuità di azione propri dell'OdV;
- assenza non giustificata alle riunioni regolarmente convocate nella misura di tre assenze su base annua.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del CdA, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il CdA può dissentire solo con adeguata motivazione scritta

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione dell'OdV nella stessa seduta nella quale ne delibera la revoca.

In caso di dimissioni dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina del nuovo organismo alla sua prima riunione utile e previo parere del Collegio Sindacale.

Il componente dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo OdV.

In caso di dimissioni con decorrenza immediata il componente dimissionario è sostituito ad interim da un professionista esterno all'uopo individuato.

In caso di sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del componente dell'OdV, il Presidente ne darà comunicazione formale e tempestiva al CdA il quale provvederà senza indugio alla nomina del nuovo OdV.

4.3. Il Regolamento interno dell'OdV

L'OdV, in seguito alla propria nomina, deve tempestivamente predisporre un proprio regolamento interno al fine di disciplinare le modalità per lo svolgimento dei propri compiti che dovrà necessariamente includere:

- la redazione di un programma dei controlli e delle verifiche, anche ai fini dell'aggiornamento del MOGC;
- la cooperazione con gli altri organi gestori della Società;

- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del MOGC;
- l'attività ispettiva propria dell'OdV;
- la gestione dei flussi informativi da/verso l'OdV;
- le regole di funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione, verbalizzazione delle riunioni, conservazione dei documenti, etc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno quattro volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV o sia richiesto dal Collegio Sindacale o dal CdA.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, con riguardo a quanto previsto dal D. Lgs. 231, è chiamato a svolgere le seguenti funzioni:

- monitorare l'efficacia del MOGC così come pianificato, al fine di assicurarne l'efficacia in funzione del quadro normativo, degli assetti societari e del profilo di rischio;
- curare l'aggiornamento del MOGC, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative rilevanti, anche attraverso l'intervento dei competenti organi e funzioni societarie;
- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e sulla conformità dei processi di CFI al MOGC, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito dei processi sensibili;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del MOGC o si sia verificata la commissione di reati oggetto delle attività di prevenzione;
- comunicare e relazionare periodicamente CdA e Collegio Sindacale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del MOGC ed al loro stato di realizzazione;
- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel MOGC e le indicazioni del Codice Etico;
- approvare il piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel MOGC e nel Codice Etico;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" via e-mail, via posta ordinaria e via telefono diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e valutarne periodicamente l'adeguatezza;
- segnalare tempestivamente al CdA qualsiasi violazione del MOGC accertata dall'OdV stesso e ogni informazione rilevante al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231;
- esprimersi sulla necessità o meno di un proprio ampliamento in senso collegiale, attraverso segnalazione congiunta al CdA ed al Collegio Sindacale.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC. All'OdV è espressamente riconosciuto il potere di accesso a tutte le informazioni aziendali, a tutta la struttura aziendale ed alle relative funzioni.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo di:

- definire o modificare il Programma di audit in coerenza con i principi contenuti nel MOGC;
- richiedere al Collegio Sindacale gli interventi di audit ritenuti necessari in relazione a specifiche segnalazioni e/o rischiosità;
- accedere, senza necessità di preventiva autorizzazione, a ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi della del D. Lgs.231, con libero accesso a tutti i libri contabili, a tutte le registrazioni, strumenti e risorse di CFI. Può, inoltre, nominare consulenti legali e ogni altro

consulente esterno di comprovata professionalità che potrebbe risultare necessario per il perseguimento dei propri fini;

- richiedere l'esecuzione degli interventi necessari all'aggiornamento e/o adeguamento del MOGC;
- avviare interventi estemporanei e non programmati;
- effettuare controlli a sorpresa e interviste.

4.5 Autonomia finanziaria e di spesa dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione dota l'Organismo di Vigilanza di risorse finanziarie e di relativo potere di spesa adeguate per lo svolgimento dei compiti a questi assegnati.

Le risorse finanziarie sono gestite mediante apposito capitolo di spesa all'interno del bilancio aziendale. L'OdV delibera ogni anno per l'anno successivo una previsione annuale di massima (budget) in merito alle risorse finanziarie di cui necessita per lo svolgimento dei compiti ad esso assegnati.

Tale previsione è presentata al Consiglio di Amministrazione entro il 31 dicembre di ogni anno, all'interno della relazione annuale, per relativa verifica ed approvazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale.

4.6 Flussi e obblighi informativi da e verso l'OdV

L'OdV deve costantemente relazionare ed informare il CdA ed il Collegio Sindacale sui seguenti aspetti:

- l'attività di controllo e vigilanza svolta con indicazione puntuale e tempestiva delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti;
- l'effettiva attuazione del MOGC, nonché le proposte di aggiornamento e modifica dello stesso;
- la segnalazione di eventuali comportamenti che violino le prescrizioni del MOGC o il mancato espletamento da parte degli organi gestori della Società dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- ogni informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'OdV deve relazionare ed informare il CdA e il Collegio Sindacale sulla base di tre diverse linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'AD ed il Presidente del CdA;
- la seconda, su base trimestrale, nei confronti del Collegio Sindacale;
- la terza, su base annuale, nei confronti del CdA. L'OdV a tal proposito dovrà predisporre una relazione annuale sulle attività svolte diretta al CdA entro la fine del mese di dicembre di ciascun anno di riferimento.

La relazione annuale dovrà essere inviata al CdA (e per conoscenza, anche al Collegio Sindacale) a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o posta certificata.

In caso di urgenza, il CdA o il Presidente del CdA o il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Dal canto suo, l'OdV è tenuto a riferire oralmente in maniera tempestiva al CdA, all'AD o al Presidente del CdA o al Collegio Sindacale ovvero potrà richiedere ai soggetti competenti la convocazione di tali organi gestori. I colloqui con i soggetti di cui sopra devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni, in modo confidenziale ovvero in forma anonima, di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel MOGC.

In ogni caso, poiché l'obbligo di informazione all'OdV è un ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del MOGC, oltre che di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibili potenziali violazioni del MOGC, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV, le seguenti informazioni stabilite nell'ambito dei vari processi e mansioni, oltre alle ulteriori indicate nel Regolamento dell'OdV o

dallo stesso richieste al fine di ricostruire l'intero processo decisionale:

- risultanze periodiche dell'attività di acquisizione e gestione delle partecipazioni e dei finanziamenti ai sensi della Legge Marcora e smi e di concessione delle agevolazioni di cui al DM 04.12.2014 e smi, incluse quelle di controllo, poste in essere per dare attuazione al MOGC, nel dettaglio:
 - documento riepilogativo di ogni delibera del CdA;
 - su base trimestrale:
 - dettaglio dei rapporti intrattenuti da CFI con le banche e gli istituti finanziari;
 - dettaglio dei crediti per dismissione delle partecipazioni, crediti per finanziamenti e prestiti obbligazionari, partecipazioni in capitale sociale;
 - interventi deliberati in fase di attuazione,
 - interventi erogati.
- informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, ad esempio cambiamenti organizzativi, comunicazioni del Collegio Sindacale, comunicazioni dal MISE e da parte di altri organismi di vigilanza, i documenti di predisposizione del bilancio;
- report in materia di salute e sicurezza sul lavoro (infortuni eventuali, risultati delle verifiche e monitoraggi, attuazione del programma di miglioramento, segnalazioni ricevute, eventuali verbali di accertamento di enti di controllo);
- le relazioni predisposte dai responsabili di altri organi gestori di CFI nell'ambito delle loro attività di controllo che evidenzino la esistenza di fatti, atti, eventi, azioni od omissioni potenzialmente idonei a realizzare una violazione del MOGC;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito dei processi, dei documenti o delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento);
- qualsiasi altra informazione rilevante ai fini dell'esercizio dei poteri spettanti all'OdV.

L'OdV potrà richiedere ed acquisire dati, informazioni, documenti, modalità di esecuzione/attuazione delle attività sulla base ed in relazione a criteri che periodicamente determinerà con eventuale indicazione di aree o progetti specifici.

Le segnalazioni di violazioni del MOGC possono essere fatte all'OdV tramite comunicazione al seguente indirizzo e-mail: [odv@cfi.it] o per lettera al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, c/o CFI Cooperazione Finanza impresa, Via di Giovanni Amendola 5, 00185 Roma.

In caso di segnalazione riguardante una delle materie di cui sopra, l'OdV deve valutare l'attendibilità di tale segnalazione e, ove ritenuto opportuno e/o necessario, porre in essere la dovuta attività ispettiva senza alcuna preventiva comunicazione, avvalendosi delle risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro.

L'OdV deve garantire la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione e deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di alcuna discriminazione, penalizzazione o ritorsione, conservando sempre una copia delle segnalazioni ricevute.

La mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare per i Dirigenti Apicali, Altri Soggetti Apicali e/o Dipendenti.

5. I MECCANISMI DI CONTROLLO PREVENTIVI. GLI INTERVENTI PREDISPOSTI PER IMPEDIRE LA COMMISSIONE DI REATI

5.1 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6., comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231 indica, come uno dei requisiti del MOGC, l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231.

Si è, pertanto, analizzata la realtà operativa di CFI nelle aree/settori aziendali in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231, evidenziando le fasi ed i processi rilevanti.

Al contempo, è stata condotta un'indagine approfondita sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

5.2 La mappatura del rischio di commissione di illeciti

La mappatura delle funzioni/aree e dei processi aziendali a rischio di commissione dei reati è il riferimento preliminare per la valutazione e l'analisi dei rischi reato all'interno di CFI e costituisce un elemento informativo base per la realizzazione del MOGC, nonché per indirizzare le azioni di controllo dell'OdV.

La metodologia adottata in CFI per la mappatura dei rischi ed i corrispondenti risultati sono descritti nell'*Allegato 2 - Metodologia di analisi dei rischi e risultati*.

I reati "presupposto" o individuati come a rischio, sono riportati nella tabella *Allegato 3 Mappatura dei rischi* che sintetizza i livelli di rischio per processo sensibile, individuando per ognuno di essi i reati ritenuti applicabili. Al fine di prevenire la commissione dei suddetti reati, nella Parte speciale del presente MOGC (*MOGC Parte Speciale*), sono definite le regole interne di comportamento, i divieti e le procedure poste a presidio dei processi.

In base all'analisi effettuata è stato ritenuto che non vi siano attività, nell'ambito di CFI, che possano prefigurare alcuni dei reati previsti dal D. Lgs. 231 (*Allegato 3 "Mappatura dei rischi"*), tuttavia, CFI si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nel business, nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività, a verificare l'eventuale esposizione alla commissione dei reati precedentemente esclusi e conseguentemente, a predisporre le misure preventive necessarie.

Ciò premesso, si ritiene che anche l'astratto rischio di realizzazione dei suddetti reati sia attualmente sufficientemente gestito attraverso le condotte generali, ispirate a criteri di cautela, correttezza e trasparenza, così come disposto dal presente MOGC.

5.2.1 Aggiornamento del documento di mappatura del rischio

Uno dei compiti dell'Organismo di Vigilanza è verificare che il MOGC e, di conseguenza, la mappatura dei rischi, conservino nel tempo i requisiti di efficacia e validità richiesti dal D. Lgs. 231. Come indicato precedentemente, l'OdV provvederà affinché la mappatura dei rischi e conseguentemente, se necessario, il MOGC, siano sempre aggiornati, mediante formulazione di proposte da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

- variazioni dei requisiti di legge, così come definiti dal D.lgs. 231, in particolare a partire dalle fattispecie di reati previsti dallo stesso D.lgs. 231;
- variazioni significative nel profilo di rischio aziendale, anche a seguito di eventi che hanno condotto o potrebbero portare alla commissione dei reati di cui al D.lgs. 231.

5.3 Il Codice Etico

Il Codice Etico di CFI è il documento contenente l'insieme dei principi che dovranno ispirare il comportamento di tutti gli organi sociali e dei loro componenti, dei dipendenti, dei soggetti esterni (consulenti, collaboratori, fornitori, partner in generale) che a vario titolo si relazionano con la Società stessa nell'ambito delle proprie attività. Tale documento è finalizzato all'affermazione dei fondamenti e dei comportamenti riconosciuti e condivisi da CFI, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili reati ai sensi del D.Lgs. 231.

Il Copia del Codice Etico è allegata al presente MOGC (*MOGC Codice Etico*) e costituisce parte integrante dello stesso.

Inoltre, al fine di garantire il rispetto del MOGC da parte di tutti i soggetti interessati, CFI provvederà ad inserire in tutti i contratti dalla medesima stipulati, una clausola di impegno all'osservanza del MOGC e del Codice Etico stesso.

5.4 Il Sistema dei controlli preventivi.

5.4.1 I Protocolli e le altre misure di controllo e prevenzione

L'art. 6 del D. Lgs. 231 stabilisce, tra l'altro, che il sistema dei controlli interni deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire:

- specifici controlli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della CFI in merito a al MOGC;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Pertanto CFI ha definito opportuni protocolli documentati (procedure, regole di comportamento, divieti) atti ad assicurare che lo svolgimento di processi ed attività particolarmente sensibili, in relazione alle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231, siano svolti in maniera controllata e nel rispetto di alcuni principi fondamentali, quali la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, la separazione delle funzioni, la documentazione dei controlli.

Questo in funzione del profilo di rischio così come individuato nella fase preliminare di valutazione.

Le misure di controllo e prevenzione previste nel MOGC e vincolanti per tutti i destinatari dello stesso, sono descritte nel documento *MOGC Parte Speciale*.

Si sottolinea, peraltro, che l'elencazione presente nel citato documento non può dirsi in alcun modo esaustiva di tutte le disposizioni vincolanti del MOGC che, pertanto, deve essere sempre preso in considerazione nella sua interezza, ovvero costituito da tutti i documenti di cui si compone e che in esso vengono richiamati.

Tutti i destinatari del MOGC sono tenuti a uniformarsi ai controlli definiti da CFI ed il mancato rispetto degli stessi è riportato all'attenzione dell'OdV.

Per un corretto funzionamento del MOGC è, pertanto, fondamentale che ciascuna funzione aziendale si attenga scrupolosamente a quanto in esso definito.

5.4.2 La diffusione interna dei Protocolli

Ogni documento prescrittivo costituente l'insieme dei protocolli CFI è preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione e successivamente distribuito attraverso la rete aziendale. Anche ogni successiva modifica ai documenti deve essere sottoposta ad approvazione del CdA o da funzione interna da esso delegata. I documenti in rete devono essere protetti e immodificabili. Tutti i documenti sono visionabili e scaricabili sia dalla rete interna aziendale che nell'area "trasparenza" del sito www.cfi.it, per tutti i destinatari del MOGC.

Essi sono a disposizione di tutti gli Amministratori, Sindaci, Dirigenti Apicali, altri Soggetti Apicali, Dipendenti ed altri soggetti rilevanti.

5.5 La formazione e comunicazione del MOGC

L'attività di comunicazione e formazione deve essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali da rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOGC, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del MOGC, nonché il promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

La formazione sarà articolata come segue:

Per il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, all'aggiornamento periodico nei casi di significativa modifica del MOGC, e, in particolare, nel caso di introduzione da parte del Legislatore di ulteriori reati presupposto.

Per il personale non direttivo coinvolto nelle attività sensibili: verrà organizzato un corso di formazione i cui contenuti sono simili, per natura ed estensione, a quelli descritti precedentemente, con particolare focus su procedure operative, disposizioni aziendali e ruolo dell'OdV. Anche in questo caso eventuali modifiche nella posizione organizzativa o nei processi aziendali potrebbero prevedere l'integrazione e l'aggiornamento della formazione.

Sarà cura dell'OdV verificare:

- la qualità dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione dovranno prevedere:

- un approfondimento dedicato ai principi e protocolli contenuti nel Codice Etico e nelle Parti Generale e Speciale del MOGC;
- una descrizione del ruolo rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;
- una descrizione del sistema sanzionatorio.

Per i soggetti esterni e per le cooperative finanziate: verrà distribuita una nota informativa generale. Sarà cura dell'OdV verificarne l'adeguatezza e l'effettiva comunicazione.

6. I SISTEMI DI CONTROLLO SUCCESSIVI. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

L'esistenza di un sistema disciplinare in grado di scoraggiare l'adozione delle condotte vietate è condizione essenziale ed imprescindibile per assicurare l'efficienza e l'effettività del MOGC.

Gli articoli 6, comma 2, lett. e) (soggetti in posizione apicale) e 7, comma 4, lett. b) (soggetti sottoposti all'altrui direzione) del D. Lgs. 231 sanciscono, infatti, espressamente, che il modello adottato debba prevedere "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

CFI ha adottato, unitamente agli altri protocolli costituenti il MOGC, il presente sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del MOGC stesso.

Il sistema disciplinare è definito nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del D. Lgs. 231, sono desumibili dalla dottrina e dalla giurisprudenza esistenti che li individua in:

- Specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a punire ogni violazione del MOGC, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Società è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOGC;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione, nonché la sanzione stessa, non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- Idoneità: il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- Proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di diffusione, informazione e formazione puntuale per i destinatari.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, le violazioni del MOGC:

- commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale;
- commesse da titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società;
- perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

CFI, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per il terziario sottoscritto tra Confindustria e CISL-UIL; assicura altresì, che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della L. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

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

6.1 Destinatari e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del MOGC stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOGC ed ai principi sanciti nel Codice Etico

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso dei sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge, dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 c.c.;
- nel caso delle cooperative finanziate, il CdA delibererà la relativa sanzione, in relazione alla gravità della violazione accertata.
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

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

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

E' sanzionato chi viola le misure a tutela di qualunque soggetto segnalante all'OdV una eventuale condotta di comportamento o fatto non allineato con quanto definito dal MOGC e dal Codice Etico. Amministratori, Dirigenti e responsabili di funzione sono i principali soggetti destinatari delle possibili violazioni riguardo la tutela del segnalante. E' altresì soggetto a sanzione chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che, in seguito ad accertamento, risultino false, infondate o non attendibili. Le sanzioni sono comminate in proporzione alla gravità del fatto o della violazione accertata secondo i criteri di valutazione definiti nella parte generale del modello ed in particolare nel rispetto delle regole individuate ai successivi paragrafi da 6.2 a 6.6.

6.2 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione inflitta a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

6.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOGC sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il MOGC fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del MOGC nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

CFI ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- biasimo verbale
- biasimo scritto
- multa fino a 4 ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
- licenziamento.

Biasimo verbale

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOGC o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio.

Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto, in accordo al CCL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- in generale, inosservanza ripetuta dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOGC o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio.

Multa

La multa (fino a 4 ore di retribuzione), in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- casi di recidiva delle infrazioni punibili con il rimprovero scritto;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal MOGC;
- in generale, inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOGC o adozione di un

comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel D. Lgs. 231.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un massimo di giorni 10) in accordo al CCL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- inadeguatezza del rimprovero scritto e della multa a sortire l'effetto voluto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal MOGC o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio e si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dalla Normativa 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231.

Licenziamento

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231, in quanto da tale comportamento si debba ravvisare la determinazione di un danno notevole o una situazione di pregiudizio.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del MOGC, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOGC senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di quanto previsto nel MOGC e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso, sempre nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali ed in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta, espressamente o per omessa vigilanza, di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al MOGC e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Qualora le infrazioni al MOGC da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società potrà applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa del giudizio penale, le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del MOGC da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, si applicherà il provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità ovvero il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Infatti le infrazioni che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs 231 identificano una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del MOGC, nel senso che non potrà essere applicata alcuna sanzione per violazione del MOGC ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6.5 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231)

CFI, anche in considerazione del ruolo istituzionale che ricopre, valuta con estremo rigore le infrazioni al presente MOGC poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne rappresentano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, le cooperative partecipate, le Istituzioni di riferimento, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOGC adottato da CFI ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della stessa Società sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza, che le ha accertate, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto

6.6 Misure nei confronti degli altri soggetti Esterni

Qualsiasi condotta posta in essere da tutti i soggetti esterni che a qualunque titolo (consulenti, partner, cooperative, collaboratori, fornitori) intrattengono rapporti con CFI e che sia in contrasto con le regole definite nel MOGC, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti saranno valutati dall'OdV che riferirà tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231.

CFI si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti, sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

7. APPLICAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL MOGC

Come già illustrato precedentemente, tra i compiti affidati all'OdV rientra la cura dell'aggiornamento del MOGC.

Detta attività viene posta in essere attraverso:

- una verifica periodica della attualità dei documenti allegati al presente MOGC ed eventuale sostituzione degli stessi con la versione aggiornata;
- la formulazione di proposte da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per eventuali aggiornamenti ed adeguamenti della struttura, delle finalità e delle caratteristiche del MOGC che si dovessero rendere necessari.

Qualora l'attività di aggiornamento dovesse avere ad oggetto il MOGC stesso, l'OdV formulerà una proposta di modifica che dovrà essere sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione previo consenso del Collegio Sindacale.

Tale attività di aggiornamento non dovrebbe essere comunque obbligatoriamente attivata in conseguenza di modifiche solo nominali o puramente formali (ad esempio, nuove denominazioni di settori operativi della Società o di funzioni svolte all'interno della medesima senza che sia mutata la sostanza delle attività svolte).

7.1 Documentazione comprovante la consegna di copia integrale del MOGC

Il presente MOGC approvato con delibera del CdA del 12 novembre 2014 viene consegnato in copia a ciascun membro del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Sarà cura dell'OdV archiviare una copia cartacea e una copia elettronica del MOGC e tenere traccia dell'avvenuta distribuzione.

Il MOGC è reso disponibile a tutto il personale attraverso la distribuzione nella rete aziendale ed a tutti i Destinatari attraverso il sito internet istituzionale www.cfi.it.

8. ALLEGATI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO COSTITUENTI IL MOGC

1. Allegato 1 tabella reati sanzioni
2. Allegato 2 Metodologia di analisi dei rischi e risultati
3. Allegato 3 Mappatura dei rischi
4. MOGC Parte Speciale
5. MOGC Codice Etico

6. Manuale delle procedure aziendali
7. CFI organizzazione processi
8. CFI Mansionario
9. DVR
10. Documento programmatico per sicurezza dei dati
11. CCNL per il terziario sottoscritto tra Confcommercio e CISL-UIL