

**CAPE | CASSA EDILE BRESCIA | BS00**

Via Guglielmo Oberdan 122 - 25128 Brescia

Codice fiscale 80010870170

tel. 030 289061 | fax 030 3756321

mail info@cassaedilebrescia.itPEC cassaedilebrescia.BS00@infopec.cassaedile.itweb www.cassaedilebrescia.it**DIREZIONE**

DIR. 05

Ed 01

Rev. 01

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

CASSA ASSISTENZIALE PARITETICA EDILE DI BRESCIA

Ed.	Rev.	Data	Approvazione	Principali aggiornamenti e modifiche al Modello
00	00	17/09/2015	Comitato di Gestione	Prima adozione
00	01	03/04/2023	Comitato di Gestione	Aggiornamento rispetto alle fattispecie di reato presupposto introdotte nel D.Lgs. 231/2001 successivamente alla sua adozione. Aggiornamento delle Schede

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	8
1.1. Introduzione	8
1.2. Delitti tentati	12
1.3. Vicende modificative dell'Ente	12
1.4. Reati commessi all'estero	14
2. SANZIONI	15
3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	18
4. CASSA ASSISTENZIALE PARITETICA EDILE DI BRESCIA	20
5. IL PRESENTE MODELLO	22
5.1. La Costituzione del Modello	22
5.2. Finalità e struttura del Modello	24
5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello	27
5.4. Il modello di governance della CAPE ed il sistema organizzativo	28
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	33
6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione, revoca e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	35
6.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza	36
6.3. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi amministrativi e di controllo dell'Ente	38
6.4. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del personale	39
6.5. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del Modello - Modalità di segnalazione e tutele (<i>whistleblowing</i>)	39

6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni	43
7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO	44
8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	45
8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti	46
8.2 Misure nei confronti dei componenti del Comitato di Gestione	48
8.3 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione	49
8.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi	50
8.5 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (<i>whistleblowing</i>)	50
9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE	51
10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	52
11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE	53
11.1 Diffusione del Modello all'interno della CAPE	53
11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi	53
11.3 Corsi di formazione	54
ALLEGATI PARTE GENERALE	55
(a) Reati presupposto e relative sanzioni	55
(b) Codice Etico	55

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Area/e	Le Aree considerate a rischio reato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 in cui è strutturata ed organizzata la CAPE, per come identificate negli Allegati della Parte Speciale
Attività sensibile/i	Le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree sensibili, per come identificate negli Allegati della Parte Speciale
Processo/i sensibile/i	I processi e le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree
CAPE/Ente	Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia, con sede in Brescia, Via Oberdan n. 122
C.N.C.E	Commissione Nazionale Casse Edili
Parti sociali	CAPE è stata costituita nel 1946 in seguito a un accordo firmato dalle Parti sociali territoriali: ANCE (Collegio dei Costruttori Edili) e sindacati delle costruzioni (FILLEA-CGIL, FENEAL-UIL, FILCA-CISL)
Codice Etico	Il Codice Etico adottato dalla CAPE
Collegio Sindacale	Il Consiglio Sindacale della CAPE
Decreto o D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”</i>

Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Linee Guida	Le Linee Guida della Commissione Nazionale Casse Edili (approvate in data 1 dicembre 2010) per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 approvati dal Ministero di Grazia e Giustizia e le Linee Guida di Confindustria (approvate in data 7 marzo 2002, per come successivamente modificate)
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato e aggiornato dalla CAPE
Organi amministrativi e di controllo	Il Comitato di Gestione, il Comitato di Presidenza, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione
Organismo di Vigilanza / OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Comitato di Gestione e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella CAPE, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla CAPE
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo. Sono Soggetti Apicali: i componenti del Comitato di Gestione, con particolare riferimento al Presidente e al Vice Presidente, il Direttore

	nonché chiunque, anche di fatto, esercita poteri di direzione
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali, indipendentemente dal rapporto contrattuale instaurato con la CAPE
Soggetti Terzi	I fornitori, le Casse Edili diverse dalla CAPE, i consulenti e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la CAPE e agisca nel suo interesse e/o vantaggio
Destinatari del Modello	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti
Policies, Protocolli o Prassi	Le procedure adottate (o di futura adozione) dall'Ente e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte negli Allegati della Parte Speciale del Modello

PARTE GENERALE

1.IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10¹ c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che

¹ Per maggiore chiarezza nell'esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

"E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

- 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
- 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
- 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
- 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
- 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".*

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

"Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

"Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
 - (i) Soggetti Apicali, cioè le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;
 - (ii) i Soggetti Sottoposti, cioè le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai*

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320,321 e 346-bis".

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

"Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

- 1. si trovi nel territorio dello Stato;*
- 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena (...) dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*
- 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*

La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317,318,319,319-bis, 319-ter, 319-quater, 320,321,322 e 322-bis".

*partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*².

- b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
- i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, per come modificati dalla Legge n. 69/2015, dalla Legge n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020 e da ultimo dalla Legge n. 25/2022;
 - ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-*bis*, e modificati dai D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016 e da ultimo dalla Legge n. 133/2019;
 - iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, come modificati dalla Legge 69/2015, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 24-*ter*;
 - iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito dalla Legge n. 409/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*, e successivamente modificati dal D. Lgs. n. 125/2016;
 - v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*.1;
 - vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*ter*, da ultimo modificati dalla Legge n. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 19/2023;
 - vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*;
 - viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1;
 - ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*;
 - x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*;
 - xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*;

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

- xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007 e dalla Legge 186/2014, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-octies;
- xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante, introdotti dal D. Lgs. 184/2021, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-octies.1;
- xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-novies;
- xv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-decies;
- xvi) reati ambientali, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-undecies, da ultimo modificati dal D. Lgs. n. 116/2020;
- xvii) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dalla Legge 109/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies, , per come successivamente modificato dalla Legge n. 161/2017, che ha introdotto i commi 1-bis e 1-ter;
- xviii) reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 167/2017 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-terdecies, come modificati dal D. Lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 3, comma 3-bis, della Legge n. 654/1975³;
- xix) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quaterdecies;
- xx) reati tributari, introdotti dalla Legge n. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quinquesdecies, da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e dal D.Lgs. n. 156/2022;
- xxi) reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-sexiesdecies;
- xxii) delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 gli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies;

³ A norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni dell'art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975, ovunque presenti, si intendono riferiti al reato di "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa" (art. 604-bis c.p.)

xxiii) reati aventi carattere transnazionale⁴, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006.

Per una elencazione dei reati presupposto e delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 in caso di loro commissione si rinvia all'Allegato (a) della Parte Generale del Modello.

c) l'aver commesso il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la CAPE ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.

1.2. DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. n. 231/01).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.3. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D. Lgs. n. 231/01 disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

⁴ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/01 regolano l'incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'Ente.

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;

dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 afferma che *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs n. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

1.4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/01 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/01) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.Lgs. n. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies *“Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”* che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, *“il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	- L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> - Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] - L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e - È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è

di particolare tenuità. Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, del D. Lgs. n. 231/01⁵, hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

⁵ *“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)”.*

3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

- 1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- 2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- 5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Il presente modello tiene conto, oltre che, ovviamente, del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

Si precisa che, nel caso in cui CAPE venga indagata o imputata per reati presupposto ex D. Lgs. N. 231/01 quale conseguenza di indagine o imputazione per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo nei confronti del legale rappresentante dell'Ente, la difesa processuale di CAPE non potrà essere affidata ad un legale nominato dal legale rappresentante indagato o imputato, ma dovrà

essere affidata ad un legale nominato dal Comitato di Gestione o dal Comitato di Presidenza, con l'astensione del legale rappresentante di CAPE.⁶

⁶ Cassazione penale sez. III - 13/05/2022, n. 35387

4. CASSA ASSISTENZIALE PARITETICA EDILE DI BRESCIA

La CAPE è stata costituita nel 1946 a seguito di una iniziativa del Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia e dei Sindacati provinciali della Provincia di Brescia.

La CAPE svolge la sua attività nell'ambito territoriale della Provincia di Brescia.

La CAPE ha la sua sede in Brescia ed adempie alle proprie funzioni a favore dei lavoratori, compresi gli apprendisti, dipendenti dalle imprese edili od affini aventi sede o cantiere nel territorio della provincia di Brescia.

Sono iscritti alla CAPE i datori di lavoro nonché i lavoratori che prestano servizio nel territorio della Provincia di Brescia alle dipendenze di imprese che, in applicazione delle leggi e dei vigenti Contratti collettivi di lavoro, siano tenute ad iscrivere i propri dipendenti alla CAPE e ad accantonare presso la CAPE stessa le percentuali costituenti il trattamento economico per gratifica natalizia, ferie e festività.

La CAPE aderisce alla CNCE (Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili) - l'Ente nazionale che indirizza, controlla e coordina le casse edili - e ne esegue le direttive emanate in attuazione degli accordi nazionali.

La CAPE non ha alcun fine di lucro. In base allo Statuto, la CAPE non può distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale.

L'attività svolta consiste nell'erogazione di prestazioni a favore dei lavoratori, degli impiegati e delle imprese iscritte alla CAPE.

In particolare, nell'ambito della attività istituzionale, la CAPE provvede a svolgere le seguenti prestazioni in favore dei lavoratori ed impiegati:

- i) eroga la gratifica natalizia e le ferie;
- ii) fornisce sussidi per visite oculistiche e per l'acquisto di protesi (odontoiatrice, ecc.);
- iii) eroga premi per giovani operai per l'inizio dell'attività in edilizia;
- iv) eroga sussidi scolastici (spese scolastiche, assegni di studio per l'università, ecc.);
- v) eroga sussidi pensionistici;
- vi) fornisce vestiario e scarpe infortunistiche;
- vii) provvede a contrarre polizze assicurative e a seguirne l'iter per eventi relativi ad infortuni sia professionali che extraprofessionali;
- viii) ecc.

nei limiti di quanto stabilito dal regolamento della CAPE e dagli accordi territoriali (CCPL).

Inoltre, la CAPE provvede a svolgere le seguenti prestazioni in favore delle imprese:

- i) rimborso integrazioni malattie e infortuni;
- ii) rimborso delle ore di permesso dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza;
- iii) rimborso quota Previdenza integrativa operai a carico azienda;

- iv) premialità contributiva, secondo i requisiti previsti dagli accordi contrattuali delle parti sociali.

Con l'introduzione del D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva), la CAPE svolge una funzione certificativa di rilievo pubblico relativa alla verifica della regolarità contributiva dell'impresa, intesa come correttezza nei pagamenti e negli adempimenti di carattere previdenziale-assistenziale.

Al fine di garantire un'elevata qualità dei servizi resi, la CAPE ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001.

5. IL PRESENTE MODELLO

5.1. LA COSTITUZIONE DEL MODELLO

La CAPE ha ritenuto quanto mai opportuno procedere all'adozione e all'aggiornamento di un Modello capace di assicurare le giuste condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività dell'Ente, in linea con le prescrizioni del Decreto.

In particolare, la CAPE ritiene che, con l'adozione di tale Modello, unitamente all'adozione di un Codice Etico, si introduca nella realtà dell'Ente, l'opportuno strumento di sensibilizzazione di tutti i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, nonché di tutti i Soggetti Terzi e di tutti gli altri soggetti dalla stessa cointeressati, tra cui sicuramente vanno annoverate le imprese ed i lavoratori iscritti, nonché i fornitori, i consulenti legali, enti previdenziali (Inps ed Inail).

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione e la formazione ed attuazione delle decisioni della CAPE, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema di comportamenti in grado di integrarsi efficientemente con l'operatività dell'Ente, pur essendo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, nonché i Soggetti Terzi, ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche per la CAPE, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello la CAPE si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della CAPE.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la CAPE ha deciso di procedere alla sua predisposizione e adozione, in quanto consapevole che tale sistema rappresenti, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua governance e, dall'altro, l'esimente dalla responsabilità amministrativa, come previsto dal D. Lgs. n. 231/01 stesso.

A tal fine, la CAPE ha avviato un importante progetto per garantire la predisposizione e l'adozione del Modello.

Tale progetto si è articolato in differenti fasi, dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01, delle Linee Guida, dei suggerimenti della migliore dottrina e degli orientamenti giurisprudenziali che sono stati espressi in materia.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione e all'aggiornamento del Modello.

- 1) **Identificazione dei processi sensibili (“as-is analysis”)**, attuata attraverso il previo esame della documentazione dell'Ente (organigrammi, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura dell'Ente, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte dell'Ente, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, sistema delle deleghe e delle firme ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto della CAPE, al fine di identificare in quali aree o settori di attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; dall'altro, l'analisi delle aree/settori o attività a rischio reato è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della CAPE, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi, delle aree e delle attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare “focus” agli elementi di “compliance” e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

- 2) **Effettuazione della “gap analysis”**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno (processi e procedure) e che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella CAPE è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei

controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello predisposto dalla CAPE si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della CAPE attività nell'ambito dei Processi sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della CAPE;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della CAPE, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla CAPE, grazie a un'azione di controllo delle attività nell'ambito dei Processi sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli dell'Ente, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della CAPE, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le Aree ed i Processi sensibili, con riferimento alle operazioni della CAPE che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli tutte le operazioni della CAPE nell'ambito delle attività svolte nei Processi sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla CAPE, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale *"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*;
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni dell'Ente, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale *"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la

responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;

- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della CAPE;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della CAPE, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la CAPE svolgendo attività nell'ambito dei Processi sensibili, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla CAPE di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei Processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tra la finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Soggetti Apicali, nei Soggetti Sottoposti e nei Soggetti Terzi di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico allegato allo stesso e alle altre norme e procedure dell'Ente (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la CAPE.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai processi sensibili e la comminazione, da parte della CAPE, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto della CAPE, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi una Parte Speciale predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la CAPE ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta.

Sulla base delle analisi effettuate e in considerazione della natura dell'attività svolta dalla CAPE e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01, per come elencati al precedente capitolo 1, la CAPE ha assunto la decisione di redigere, adottare ed efficacemente attuare il presente Modello con riferimento ai seguenti reati:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia;
- Reati in materia societaria;
- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
- Reati ambientali;
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Reati tributari;
- Delitti di criminalità organizzata.

Per una descrizione dei reati, delle Aree, dei Processi sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia agli Allegati della Parte Speciale.

Per quanto riguarda invece le altre fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto (ad esempio: “*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*” “*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo*”, “*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*”, “*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*”, ecc.), si evidenzia che le stesse sono state valutate, come non rilevanti per CAPE in quanto non appare configurabile l'interesse o il vantaggio della CAPE rispetto alla commissione di tali fattispecie.

In ogni caso, anche rispetto a tali fattispecie di reato, si evidenzia che svolge un ruolo fondamentale di controllo e presidio il Codice Etico.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la “Parte Speciale” ed i relativi Allegati, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

5.3 PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “as-is analysis”) esistenti e già operanti in CAPE, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili, come nel seguito meglio descritti.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governance, dalle policies della CAPE, dalle numerose procedure interne e dal sistema di controllo interno.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della CAPE anche in relazione ai reati da prevenire, la CAPE ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le procedure dell’Ente attualmente esistenti, il sistema delle deleghe di funzioni, della separazione delle competenze, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale ed organizzativa della CAPE, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno;⁷
- c) la comunicazione al personale, l’informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il “CCNL”) applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate e le policies dell’Ente.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le procedure, tutti i protocolli e tutte le policies, in qualsivoglia settore, funzione, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate (o che verranno implementate ed attuate) dalla CAPE.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/01 ed in particolare:
 - l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno alla CAPE del compito di promuovere l’attuazione efficace e

⁷ Si richiama l’attenzione su tale previsione alla luce dei risultati del *risk assessment*.

corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti dell'Ente ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;
 - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli dell'Ente delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la definizione di **poteri autorizzativi coerenti** con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.
- La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle attività che, in astratto, potrebbero comportare il rischio di commissione dei reati, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.4 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA CAPE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

Come già accennato, il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governance, dalle policies della CAPE dalle numerose procedure interne e dal sistema di controllo interno, già fortemente efficaci che, nel seguito, si descrivono sommariamente.

Si ribadisce che le procedure della CAPE, che non vengono individualmente richiamate nel presente Modello, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

Si riporta, nel seguito, una descrizione generale sul modello di governance e sui sistemi di procedure e controllo in essere in CAPE, rinviando per una trattazione più specifica alla Parte Speciale del Modello e/o, comunque, alle procedure interne.

5.4.1 Il modello di governance

Il modello di *Governance* della CAPE risulta attualmente composto dai seguenti organi:

Comitato di Presidenza

Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente.

La funzione di Presidente viene assunta da uno dei componenti del Comitato di Gestione, nominato dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderente all'A.N.C.E., su designazione della Associazione territoriale stessa. La funzione, invece, di Vice Presidente viene assunta da uno fra i componenti del Comitato di Gestione, nominato dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori.

Il Presidente dura in carica tre anni, il Vicepresidente due.

Spetta al Comitato di Presidenza sovrintendere l'applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle deliberazioni del Comitato di Gestione, nonché provvedere all'ordinaria amministrazione. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione e il movimento dei fondi della CAPE deve risultare da mandati di pagamento sottoscritti con firma abbinata del Presidente e del Vice-Presidente, previo visto del Direttore della CAPE.

Il Presidente, o il Vice Presidente, convoca e presiede il Comitato di Gestione, ha la firma sociale e rappresenta legalmente la CAPE di fronte a terzi ed in giudizio.

Comitato di Gestione

Il Comitato di Gestione è nominato in misura paritetica dall'Associazione territoriale della Provincia di Brescia aderente all'A.N.C.E. e dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori della provincia di Brescia aderenti alle Azzociazioni nazionali di cui all'art. 6 dello Statuto.

Il Comitato di Gestione è costituito complessivamente da 12 componenti.

Il Comitato di gestione ha il compito di provvedere all'amministrazione e gestione della CAPE compiendo gli atti necessari allo scopo.

In particolare, il Comitato di Gestione:

- predispone il piano previsionale delle entrate e delle uscite e predispone il bilancio consuntivo;
- delibera ed approva i regolamenti interni della CAPE;
- indica alle parti le disponibilità di bilancio affinché le stesse possano decidere sulle assistenze di cui all'art. 7 dello Statuto;
- vigila sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi della CAPE ed in particolare modo su quelli riguardanti la riscossione dei

contributi;

- cura e provvede all'impiego dei fondi amministrati della CAPE, a norma delle disposizioni contenute nello Statuto;
- accorda pegni e ipotecarie e consente iscrizioni, postergazioni, cancellazioni di ogni sorta nei pubblici registri ipotecari, censuari e del debito pubblico con facoltà di esonerare i conservatori delle ipoteche da ogni responsabilità, anche per rinuncia di ipoteche legali; transige e compromette in arbitrio od amichevoli compositori; promuove e sostiene liti o ne recede; appella e ricorre per revocazioni o cessazioni; offre, deferisce e accetta giuramenti; nomina procuratori speciali, elegge domicili; acquista, vende o costruisce;
- promuove provvedimenti amministrativi e giudiziari;
- assume e licenzia il personale della CAPE e ne fissa il trattamento economico determinandone compiti e qualifiche.

Il Comitato di Gestione si riunisce ordinariamente una volta al semestre, e straordinariamente ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri del Comitato stesso o da quattro membri del Consiglio Generale o da un Sindaco.

Consiglio Generale

Il Consiglio Generale è costituito da: 12 componenti del Comitato di Gestione, 3 componenti nominati dall'Associazione territoriale aderente all'A.N.C.E. e 3 nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori rappresentate nel Comitato di Gestione.

In base alle previsioni dello Statuto il Consiglio Generale ha il compito di:

- esaminare e valutare il piano previsionale delle entrate e delle uscite;
- approvare il bilancio consuntivo della CAPE;
- decidere in merito agli eventuali ricorsi presentati dagli iscritti, datori di lavoro o lavoratori, in materia di contributi e prestazioni.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri, due dei quali designati dal Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia e tre da parte delle Organizzazioni dei Lavoratori.

5.4.2 Sistema Organizzativo

Con riferimento al livello di adeguatezza del sistema organizzativo interno, questo è stato valutato sulla base dei seguenti criteri:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;

- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalle missioni e responsabilità descritte nell'organigramma della CAPE.

L'assetto del sistema organizzativo di CAPE viene rappresentato nei seguenti documenti:

- organigramma della CAPE;
- Manuale della Qualità, Procedure Operative e Gestionali, Istruzioni Operative delle singole aree, nelle quali vengono esplicitate le funzioni e le attività svolte dalla CAPE;
- Schede mansione del personale, sia riferite ai soggetti apicali, sia ai soggetti sottoposti; le attività espletate dal personale dipendente sono ispirate ai seguenti principi di base:
 1. dipendenza gerarchica;
 2. eventuale dipendenza funzionale;
 3. compiti, con precisa indicazione della sfera e dei limiti di autonomia decisionale.

5.4.3 Sistema dei poteri autorizzativi e di firma

E' regola generale di CAPE che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della CAPE.

Fermo quanto precede, la CAPE ha adottato un sistema di deleghe interne al fine di rafforzare i presidi tesi a ridurre o eliminare utilizzi illegittimi dei poteri formalmente conferiti.

In ragione di quanto precede, ogni soggetto munito di formali e specifici poteri potrà agire in rappresentanza e in nome e per conto della CAPE solo in presenza dei visti previsti dal sistema di deleghe interno, per come identificato negli Allegati alla Parte Speciale.

5.4.4 Procedure manuali e presidi informatici

Nell'ambito del sistema organizzativo di CAPE è stato predisposto un complesso sistema di procedure, sia manuali che informatiche, volto a disciplinare lo svolgimento della attività dell'Ente nel rispetto dei principi del Decreto.

Per quanto concerne il controllo di qualità, è presente un Manuale della Qualità redatto conformemente alla norma ISO 9001:2008.

Per quanto concerne i presidi adottati dalla CAPE relativi alla sicurezza informatica si rappresenta che la CAPE ha adottato ed aggiorna costantemente l'Istruzione Operativa e le relative schede tecniche dell'area Information Technology.

5.4.5 Protocolli e Procedure Aree di Bilancio

Tutte le attività di CAPE che possono avere ripercussione sul Bilancio sono soggette ad un articolato e specifico processo di verifica e di controllo condotto e monitorato attraverso un sistema proceduralizzato a ciò dedicato.

Lo scopo dei protocolli e delle procedure destinate a presidiare questa delicata area è non solo quello di evitare scostamenti nell'applicazione dei principi, nazionali ed internazionali, di redazione del bilancio ma anche di evitare il verificarsi di situazioni anomale e che possano dare origine anche ad un rischio rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.

Le direttive dello specifico settore, inoltre, sono strutturate in modo da consentire la costante e puntuale verifica delle attività svolte dai vari attori dell'Ente anche allo scopo di individuare, prontamente, eventuali situazioni giudicabili anomale.

5.4.6 Sistema di gestione della sicurezza sul luogo di lavoro

Il monitoraggio circa il rispetto e l'adeguatezza dei presidi di sicurezza è svolto ad un primo livello dal Datore di Lavoro, avvalendosi delle professionalità specialistiche di cui dispone (in primo luogo RSPP e Medico Competente).

A quanto sopra si aggiunge un monitoraggio di secondo livello (c.d. monitoraggio di funzionalità del sistema preventivo), svolto dall'OdV, secondo un piano annuale ed avente ad oggetto non solo la conformità a legge ma anche la verifica di eventuali situazioni di criticità.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla CAPE l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto e dalle Linee Guida è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un organo di controllo con il compito di vigilare sull'attuazione degli obblighi del Modello e fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Comitato di Gestione.

La CAPE, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01 e dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OdV devono tenere in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla organizzazione della CAPE.

A tal fine, le Linee Guida dispongono che i componenti dell'organo di controllo (OdV) devono possedere le seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi tipici del settore in cui opera l'Ente;
- conoscenze legali specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti collettivi, di diritto penale e societario;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (ad esp. campionamento statico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, tecniche di intervista)

ed in possesso:

- di un profilo etico di indiscutibile valore;
- di oggettive credenziali di competenza (scolarità, qualifiche professionali, curriculum adeguato).

Inoltre, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida, nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente

svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla CAPE, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività della CAPE che ad esso si richiede.

Non può essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza:

- colui il quale abbia riportato una sentenza di condanna (o patteggiamento), anche se non definitiva;
- chiunque sia legato da vincoli di parentela con il vertice dell'ente, o che sia legato alla stessa da interessi economici o che, comunque, si trovi in situazione tali da ingenerare conflitti di interesse.

Il Comitato di Gestione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni

1. attribuire, conformemente a quanto previsto dalla legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale;
2. nominare un OdV monocratico, costituito da un soggetto esterno alla realtà della CAPE e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. costituire un organismo collegiale misto.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Comitato di Gestione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei seguenti requisiti:

- a) almeno un soggetto deve essere scelto all'esterno della CAPE, tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti;
- b) almeno un soggetto deve essere scelto tra i componenti del Collegio Sindacale e/o tra soggetti appartenenti alla CAPE e privi di deleghe nell'ambito delle Aree e dei Processi sensibili.⁸

Fermo restando che il Comitato di Gestione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le

⁸ Previsione conforme a Linee Guida di Confindustria.

attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura dell'Ente.

6.1 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA, SOSTITUZIONE, REVOCA E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV è nominato dal Comitato di Gestione mediante delibera validamente adottata.

Il Comitato di Gestione individua i soggetti in possesso delle caratteristiche per svolgere tale ruolo di controllo interno alla CAPE. Nella scelta dei componenti dell'OdV devono essere rispettati tutti i requisiti indicati nel paragrafo 6. La delibera di nomina dei componenti dell'OdV deve esplicitare le ragioni che presidiano alla scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'OdV possono essere revocati per giusta causa, con delibera presa a maggioranza assoluta dal Comitato di Gestione. La giusta causa sussiste tutte le volte in cui i componenti dell'OdV siano inadempienti agli obblighi previsti dal Modello o comunque tengano comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza, trasparenza e rispetto delle esigenze operative dell'ente.

Impregiudicato quanto precede, i componenti dell'OdV hanno facoltà di comunicare al Comitato di Gestione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico, inviata con mezzi che garantiscano la prova della ricezione al Comitato di Gestione con un preavviso di almeno tre mesi.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, il Comitato di Gestione provvederà, senza indugio, alla sostituzione, con apposita delibera. Salvo il caso della revoca per giusta causa, il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Comitato di Gestione in sua sostituzione. Il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza nominato in sostituzione dura in carica il tempo per il quale avrebbe dovuto rimanervi il precedente.

Il Comitato di Gestione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Comitato di Gestione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione e la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Fermo restando quanto sopra, è fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto

di interessi con l'oggetto della delibera, pena l'invalidità della delibera eventualmente adottata. L'eventuale delibera deve essere assunta all'unanimità dai restanti membri. La delibera contiene la motivazione dell'astensione del membro dell'OdV in discussione.

6.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze dell'Ente (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la CAPE ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della CAPE e/o delle condizioni di operatività dell'Ente, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle procedure di controllo di ogni processo decisionale della CAPE rilevante ai termini del Decreto;
- controllare costantemente l'attività della CAPE al fine di ottenere una rilevazione aggiornata dei Processi sensibili e determinare in quali Aree, settori di attività e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Comitato di Gestione in tal senso, identificando per ogni strategia, processo o attività della CAPE il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla CAPE in funzione del grado di probabilità di accadimento ed

individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi sensibili;
- verificare che siano promosse idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella CAPE e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza della procedura documentata predisposta dalla CAPE per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni al fine di controllare i Processi sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- esaminare eventuali segnalazioni provenienti dagli altri organi societari, da Soggetti Terzi o dal personale dell'Ente e condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello; verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello e nei rispettivi Allegati, o in quelle successivamente aggiunte in relazione a diverse tipologie di reati, siano comunque adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Comitato di Gestione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse;
- verificare, in caso di accertamento della violazione del Modello, l'attuazione di meccanismi sanzionatori nei confronti dei responsabili della violazione, come meglio descritto nel paragrafo 8;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate a garantire l'osservanza da parte del personale e/o dei Soggetti Terzi delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/01;
- indicare al Consiglio di Amministrazione, laddove riscontri nella pratica delle carenze, le eventuali necessarie integrazioni.

Per l'esercizio dei propri compiti, l'OdV è investito del potere di richiedere tutta la documentazione e tutte le informazioni necessarie ed opportune. Nell'ambito dello

svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a trattare i dati personali raccolti nell'esecuzione delle proprie attività nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali e secondo le istruzioni sul trattamento dei dati personali eventualmente impartite dall'Ente.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della CAPE che, di volta in volta, si rendesse necessario per un'efficace attuazione del Modello.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della CAPE o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla CAPE dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

6.3 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO DELL'ENTE

L'OdV ha il compito di informare gli Organi dell'Ente secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti del Comitato di Gestione;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Comitato di Gestione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale⁹ l'OdV trasmette al Comitato di Gestione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la CAPE.

⁹ Come indicato nelle Linee Guida

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

L'OdV ha l'obbligo di:

- assicurarsi che tutto il personale abbia condiviso ed accettato il Modello, nonché il Codice Etico ed i protocolli;
- verificare la competenza necessaria del personale che svolge mansioni nell'ambito dei Processi sensibili;
- sollecitare la pianificazione dell'attività di informazione e formazione del personale in funzione della competenza richiesta per la posizione ricoperta, delle specificità relative al tipo di attività esercitata in seno alla CAPE, nonché in relazione alle capacità professionali effettivamente possedute;
- garantire la tracciabilità dell'attività di informazione svolta.

6.5 INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI DEL MODELLO - MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E TUTELE (*WHISTLEBLOWING*)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai Processi sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della CAPE, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni dei dipendenti e dei terzi e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai dipendenti della CAPE, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede dei dipendenti nello svolgimento del rapporto di lavoro, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

Segnalazioni all'OdV

6.5.1 Segnalazioni da parte dei Destinatari aventi carattere generale

I Destinatari devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello e/o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo quanto meglio descritto nel Modello.

6.5.2 Modalità di segnalazione (*whistleblowing*)

Le segnalazioni devono essere effettuate nel rispetto di quanto previsto nel Modello e/o nella specifica procedura di *whistleblowing* adottata da CAPE (di seguito anche "*Whistleblowing Procedure*").

Si prevede che nella maggioranza dei casi il proprio referente gerarchico sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, il referente gerarchico deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione ai soggetti suindicati, il segnalante può inviare una segnalazione tramite uno dei canali descritti nella "*Whistleblowing Procedure*", da intendersi qui richiamati.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

Fermo quanto precede, costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto¹⁰ aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante rilevi, attraverso le modalità previste dal presente paragrafo, le suddette informazioni e/notizie al fine di tutelare l'integrità dell'Ente nonché per prevenire e reprimere possibili condotte di malversazioni.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello possono essere effettuate anche attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il Destinatario che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico potrà rifarsi:

- ai canali indicati nella procedura “*Whistleblowing Procedure*”, da intendersi qui integralmente richiamata;
- all'indirizzo e-mail dell'OdV, ossia organovigilanza@cassaedilebrescia.it;
- oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della CAPE, presso la sede legale della CAPE in Via Oberdan, 122 – 25128 Brescia.

6.5.3. Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, chiunque intervenga, direttamente e /o indirettamente, nel processo di gestione della segnalazione è tenuto a rispettare le seguenti misure a tutela del segnalante:

- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

¹⁰ Si fa riferimento in particolare agli obblighi previsti dall'art. 326, 622 e 623 del codice penale e dall'art. 2105 del codice civile.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello.

6.5.4 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, l'OdV deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;
- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

Informativa all'OdV

6.5.5 Obblighi di informazione verso l'OdV

I Destinatari e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV:

- tutte le informative previste dal Modello e dalle procedure adottate dall'Ente in favore dell'OdV;
- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni dell'Ente medesimo;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti dell'Ente, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Comitato di Gestione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

6.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La CAPE da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

La CAPE è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con la CAPE e delle comunità in cui è presente.

A tal fine, la CAPE si impegna a garantire che tutte le attività poste in essere in nome e/o per conto della stessa siano conformi alla normativa vigente, nonché ai principi di trasparenza, efficacia, efficienza e buona fede.

Allo scopo di sancire i principi deontologici che la CAPE riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Esponenti dell'Ente, per come definiti nel Codice Etico, dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti e dei Soggetti Terzi, la CAPE ha adottato il Codice Etico che costituisce parte integrante e fondamentale del Modello.

Copia del Codice Etico è allegata al Modello.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 integra un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi contribuiscono a:

- garantire un elevato standard delle professionalità interne;
- garantire il rispetto dei valori della CAPE;
- interdire quei comportamenti in contrasto con i dettami normativi e con i valori e i principi che la CAPE intende promuovere.

Il Codice Etico, pertanto, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle funzioni di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella CAPE o nell'interesse della stessa.

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e le procedure di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle procedure maggiormente restrittive.

8.SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO¹¹

La violazione delle prescrizioni del Modello, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, dei protocolli dell'Ente e dei loro aggiornamenti lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere tra la CAPE e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Di conseguenza, viene qui di seguito riportata la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e dell'allegato Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, del Codice Etico, dei protocolli e policy aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno, comunque, sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuni individuare – alla stregua delle previsioni di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possano oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico;

¹¹ Tale sistema disciplinare, che risulta compatibile con quello previsto dal Codice Etico, lo integra per gli aspetti relativi alla violazione del Modello e delle procedure.

- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia del rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, ecc.);
- mansioni lavorative e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Di conseguenza, viene qui descritta la regolamentazione del sistema disciplinare e delle misure che trovano applicazione in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.

8.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

8.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel Codice Etico, nonché nel Modello, nei protocolli della CAPE e nei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy dell'Ente hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla CAPE e/o dal Regolamento di cui all'art. 23 dello Statuto e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "**Statuto dei lavoratori**").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del Codice Etico, del Modello, dei protocolli, procedure e policy della CAPE e dei loro aggiornamenti può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel CCNL applicabile a mero titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti di:

1) **(i) richiamo verbale, (ii) ammonizione scritta, (iii) multa (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, (v) licenziamento con preavviso** il lavoratore che:

- a) non si attenga alle procedure previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dal Codice Etico e dai protocolli della CAPE (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla CAPE, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicati;
- b) adottati, nell'espletamento di attività nell'ambito dei Processi sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello, dei protocolli, delle procedure e policy della CAPE e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ed il licenziamento con preavviso per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso.

Incorre, nel provvedimento di:

2) **licenziamento senza preavviso** il dipendente che:

- a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;
- b) non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dagli allegati allo stesso, dal Codice Etico, nonché dai protocolli dell'Ente e dai loro aggiornamenti, adottati nell'espletamento di attività nell'ambito dei Processi sensibili una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300 del 1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalle Funzioni a ciò preposte in forza di poteri appositamente attribuiti, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente CCNL, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che sia trascorso il tempo previsto dal CCNL di riferimento, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

8.1.2 Dirigenti e Direttore

Nei casi di

- a) violazione, da parte dei dirigenti, ivi compreso il Direttore, delle norme del Modello e degli allegati allo stesso nonché del Codice Etico e dei protocolli della CAPE e/o delle procedure (che di volta in volta verranno implementate dalla CAPE a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni e opportunamente comunicate), o
- b) adozione, nell'espletamento di attività nell'ambito dei Processi sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

le relative misure di natura disciplinare da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, tendendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla CAPE e, comunque, in conformità ai principi espressi dal Contratto Collettivo Nazionale.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare ad un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COMITATO DI GESTIONE

Nel caso di violazione del Codice Etico, del Modello, dei protocolli, delle procedure e delle policy della CAPE e dei loro aggiornamenti da parte dei componenti del Comitato di Gestione, l'OdV informerà senza indugio l'Associazione territoriale della Provincia di Brescia aderente all'A.N.C.E. e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori della Provincia di Brescia aderenti alle Associazioni nazionali di cui all'art. 6 dello Statuto che hanno provveduto a nominarlo, il Consiglio Generale ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili ai componenti del Comitato di Gestione possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- revoca dall'incarico per giusta causa.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, i componenti del Comitato di Gestione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più componenti del Comitato di Gestione, presunto/i autore/i del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della CAPE, il Presidente del Comitato di Gestione o, in caso di conflitto, il Vice Presidente del Comitato di Gestione dovrà procedere alla convocazione dell'Associazione territoriale della Provincia di Brescia aderente all'A.N.C.E. e delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori della Provincia di Brescia aderenti alle Associazioni nazionali di cui all'art. 6 dello Statuto che hanno provveduto a nominarlo per deliberare in merito alla revoca del mandato.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE E/O DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Associazione territoriale della Provincia di Brescia aderente all'A.N.C.E. e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori della Provincia di Brescia aderenti alle Associazioni nazionali di cui all'art. 6 dello Statuto nonché il Consiglio Generale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel caso in cui le funzioni dell'OdV siano interamente attribuite al Collegio Sindacale, in caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale stesso, il Presidente del Collegio Sindacale o uno degli altri sindaci dovrà informare senza indugio l'Associazione territoriale della Provincia di Brescia aderente all'A.N.C.E. e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori della Provincia di Brescia aderenti alle Associazioni nazionali di cui all'art. 6 dello Statuto che hanno provveduto a nominarlo per le opportune valutazioni e provvedimenti.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Il rispetto da parte dei Terzi dei principi contenuti nel modello e nel Codice Etico della CAPE è garantito dall'utilizzo nei rapporti commerciali di format di contratti contenenti specifiche clausole.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico o nel Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla CAPE.

8.5 MISURE NEI CASI DI VIOLAZIONE DELLE PRESCRIZIONI A TUTELA DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWING)

In ragione di quanto previsto al comma 2 *bis*, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 6.5.3 del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- i. del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.1;
- ii. dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.2;
- iii. del Comitato di Gestione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.2;
- iv. del Collegio Sindacale/Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.3;
- v. dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 8.4;
- vi. dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1.

9.CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

La CAPE è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

La CAPE si avvale, nell'area della gestione amministrativa e più in generale, di un sistema informativo, caratterizzato da procedure automatizzate standardizzate, procedure scritte o prassi consolidate in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.¹²

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia la Parte Speciale, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Infine il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la CAPE.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica annuale dei principali atti, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla CAPE e dei Processi sensibili.

E', altresì, necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che verranno stabilite dall'OdV. L'OdV deve adottare adeguati metodi per controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal Modello. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi ad ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del Modello al Decreto.

L'OdV deve verificare con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.

¹² Si richiama l'attenzione su tale paragrafo ed in particolare sulle parti evidenziate, soprattutto alla luce dei risultati del *risk assessment*.

10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Comitato di Gestione.

In particolare, il Comitato di Gestione, anche su proposta e con l’ausilio dell’OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale e la Parte Speciale del Modello con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della CAPE, possano essere ritenute rilevanti.

Fermo quanto precede, ogni modifica attinente agli Allegati della Parte Speciale del Modello che dovesse essere apportata dal relativo Responsabile di Area deve essere comunicata all’Organismo di Vigilanza, affinché ne valuti la rilevanza ai fini dell’eventuale aggiornamento anche della Parte Generale e della Parte Speciale e, nel caso, proponga al Comitato di Gestione le relative modifiche.

E’, in particolare, attribuito all’OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l’altro, nella:

- i) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- ii) revisione dei documenti che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nell’ambito delle Aree e dei Processi sensibili;
- iii) aggiornamento degli Allegati alla Parte Speciale in considerazione di nuove fattispecie di reato inserite all’interno del D.Lgs n. 231/01 o di nuove attività che vengano intraprese dalla CAPE.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

11.1 DIFFUSIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DELLA CAPE

La CAPE, anche in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della CAPE.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la CAPE e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello all'interno della CAPE.

La notizia dell'adozione del presente Modello da parte del Comitato di Gestione è resa pubblica con idonee modalità.

11.2 DIFFUSIONE DEL MODELLO E INFORMATIVA AI SOGGETTI TERZI

La CAPE promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, l'OdV, in stretta cooperazione con la CAPE e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della CAPE.

La CAPE, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la CAPE la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la CAPE a violare le previsioni del Modello.

11.2.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo 6.3.2.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite l'invio di una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica all'indirizzo inviando una e-mail all'indirizzo organovigilanza@cassaedilebrescia.it, oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza di CAPE, presso la sede legale della CAPE, in Via Oberdan, 122 – 25128 Brescia.

La CAPE garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

11.3 CORSI DI FORMAZIONE

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione del personale dirigente e di altro personale dipendente è gestita dal Direttore¹³ in stretta cooperazione con l'OdV.

In particolare i corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.Lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

Al termine di ogni corso di formazione è sottoposto al partecipante un test finalizzato a valutare il grado di apprendimento conseguito ed ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la CAPE. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione, sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

ALLEGATI PARTE GENERALE

(A) REATI PRESUPPOSTO E RELATIVE SANZIONI

(B) CODICE ETICO