



# MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
del 10 / 10 / 2007

# Indice

<b>INDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>1. MODELLO 231: I REQUISITI</b> .....	<b>5</b>
1.1 AMBITO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	5
1.2 REATI ATTUALMENTE COMPRESI NELLA NORMATIVA .....	5
1.3 REQUISITI DI LEGGE PER L'ESENZIONE.....	6
<b>2. GOVERNANCE E MODELLO 231 NELLA CEDACRI</b> .....	<b>7</b>
2.1 LA GOVERNANCE DI CEDACRI.....	7
2.2 RIFERIMENTI DI SETTORE .....	8
2.3 GLI OBIETTIVI DELLA CEDACRI PER IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231.....	8
<b>3. IL MODELLO 231 DELLA CEDACRI</b> .....	<b>9</b>
3.1 IL PROGETTO 231.....	9
3.2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 NELLA CEDACRI.....	10
a) Individuazione delle attività a rischio .....	10
b) Formazione e attuazione delle decisioni.....	10
c) Modalità di gestione delle risorse finanziarie .....	11
d) Obblighi di informazione (Comitato 231 e Auditing) .....	11
e) Integrazione del sistema disciplinare.....	12
3.3 ORGANISMO DI SUPERVISIONE.....	12
<b>4. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231</b> .....	<b>14</b>
<b>5. RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231</b> .....	<b>15</b>

## Premessa

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto nuove responsabilità per le società e, indirettamente, per il vertice aziendale. La necessaria prevenzione richiede nuovi accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali (ABI, ANIA, Confindustria) hanno sviluppato e diffuso linee guida e raccomandazioni per le aziende.

In merito alle problematiche introdotte dalla normativa in commento OASI S.p.A. ha messo a punto un modello organizzativo specifico per le società, denominato “Modello 231”, che Cedacri ha scelto di adottare.

Il presente documento, sottoposto all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Cedacri, dovrà essere verificato e riesaminato secondo la periodicità stabilita.

Di seguito, sono esposti i criteri che sono stati presi a base per la progettazione e realizzazione del **Modello Organizzativo 231**.

## Glossario

- **Modello 231:** il modello organizzativo ex. D.Lgs 231/2001 art. 6 c.1. deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Cedacri in data 10 ottobre 2007.
- **Cedacri:** Cedacri Spa
- **Linee Guida ABI:** documento pubblicato e diffuso da ABI per la formulazione delle osservazioni sull'idoneità dei modelli (vedi D.Lgs 231/2001, art.6, c.3), inviato al Ministero di Grazia e Giustizia (versione di febbraio 2004)
- **Soggetti apicali:** persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Cedacri o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di Cedacri. Tali soggetti sono individuabili nelle persone che compongono il Consiglio di Amministrazione, il Consigliere Delegato (ove previsto), il Direttore Generale ed il Collegio Sindacale.

# 1. Modello 231: i requisiti

## 1.1 Ambito normativo di riferimento

Il decreto legislativo n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della *Convenzione di Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il d.lgs 231/2001 sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale, a carico delle aziende che traggono interesse o vantaggio da una serie di specifici reati, che possono essere commessi da:

- soggetti apicali (ved. Glossario);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Tale responsabilità si aggiunge a quella preesistente della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, ampliando i confini della responsabilità penale (personale), oggi estesa anche alle aziende che abbiano tratto vantaggio dai reati.

## 1.2 Reati attualmente compresi nella normativa

All'entrata in vigore, il decreto prendeva in considerazione reati specifici circa i finanziamenti pubblici (art. 24 e 25) e la corruzione / concussione, in quanto veicolo per realizzare tali malversazioni.

Tali tipologie sono state progressivamente ampliate con ulteriori serie di reati da prevenire e contrastare, aggiunte al decreto 231/2001 in occasione della promulgazione di successive novità legislative.

La Sezione III del decreto elenca i reati per i quali è attualmente prevista una responsabilità amministrativa delle aziende, specificandone le relative sanzioni. Alla data di approvazione del presente documento le tipologie di reati comprendono:

- Art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.
- Art. 25: Concussione e corruzione.
- Art. 25 bis: Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.

- Art. 25 ter: Reati societari (ex L. 366/2001, art. 11).
- Art. 25 quater: Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (ex L. 7/2003, art. 3).
- Art. 25 quinquies: Delitti contro la personalità individuale (ex. L. 228/2003).
- Art. 25 sexties: Abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni del mercato
- Art. 25 septies: Riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (Legge 146 del 20 marzo 2006).

### 1.3 Requisiti di legge per l'esenzione

Le aziende sono esentate dalla citata responsabilità "amministrativa" se nel corso dell'eventuale procedimento penale provano che:

- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli** di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) Le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e gestione;
- d) Non vi è stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di supervisione.

Il **modello** organizzativo, di gestione e controllo citato nei punti precedenti è il meccanismo al quale il legislatore affida la prevenzione e il contrasto dei reati, e deve rispondere ai seguenti requisiti:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tutti i requisiti sopra citati e le connesse soluzioni individuate per Cedacri sono dettagliatamente descritti nel seguito del presente documento.

## 2. Governance e Modello 231 in Cedacri

### 2.1 La Governance di Cedacri

Cedacri, società certificata ISO 9001:2000 e ISO 27001:2005, ha recentemente concluso un importante progetto di riorganizzazione dei principali processi aziendali che ha portato ad una nuova allocazione dei ruoli e delle responsabilità dell'intera struttura organizzativa con l'obiettivo di implementare il sistema organizzativo e i relativi meccanismi regolamentari interni sia per rispondere alle esigenze operative sia per adeguarsi ai requisiti richiesti dalla normativa di settore.

I principali riferimenti documentali che qualificano la Governance di Cedacri sono costituiti da:

- **Statuto della Società:** definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione con relativi poteri, compiti e responsabilità (Assemblea degli azionisti, CdA, Collegio Sindacale, Direttore Generale).
- **Organigrammi e Funzionigrammi:** rappresentano il disegno delle strutture organizzative di Cedacri, definendo le linee di riporto gerarchico per tutte le funzioni aziendali di linea e di staff, nonché i relativi ruoli e responsabilità.
- **Poteri di firma:** definisce in maniera organica le facoltà che il CdA ha delegato ai diversi organi aziendali.
- **Sistema sanzionatorio:** previsto dal CCNL che disciplina l'applicazione delle sanzioni a carico dei dipendenti in proporzione alla gravità delle infrazioni eventualmente commesse.

Il sistema di Governance è stato rafforzato e completato dalle iniziative richieste dal Modello Organizzativo 231, che hanno comportato la delibera di:

- **Codice etico:** documento che espone i valori fondamentali di Cedacri e i conseguenti comportamenti etici che la stessa si attende dal proprio personale, nonché dagli stakeholders.
- **Organismo di Vigilanza:** istituito per vigilare sull'osservanza del Modello 231 e sulla sua revisione e aggiornamento. Ad esso è inoltre affidato il compito di proporre al CdA eventuali provvedimenti sanzionatori in materia, nonché di diffondere e aggiornare il Codice Etico.

## 2.2 Riferimenti di settore

Il D.Lgs 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il Modello organizzativo 231 di Cedacri è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Normativa di settore (Confindustria) che disciplina e definisce i principi e le linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione e il controllo.
- Linee Guida ABI emanate nel dicembre 2002 e aggiornate nel febbraio 2004 in relazione all'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle società.

## 2.3 Gli obiettivi di Cedacri per il Modello organizzativo 231

Con l'introduzione del Modello 231, Cedacri si pone, attraverso una dettagliata analisi dell'operatività aziendale, l'obiettivo di individuare quelle aree che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni in relazione alle fattispecie di reato definite dalla normativa in commento.

L'individuazione capillare, per tutte le funzioni di Cedacri, delle attività esposte a rischio di reato tramite il Self Assessment assistito è finalizzato a:

- informare e rendere consapevole tutto l'organico di Cedacri e tutti gli stakeholder che eventuali comportamenti illeciti, in particolare se finalizzati, anche se in buona fede, a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e analoghe misure amministrative per l'azienda (sanzioni e interdizioni);
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutte le persone che rappresentano Cedacri, nel completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate per contrastare i reati citati.

Nel capitolo successivo sono descritte le caratteristiche specifiche del Modello Organizzativo 231.

## 3. Il Modello 231 di Cedacri

### 3.1 Il progetto 231

I requisiti del decreto sono stati approfonditi e recepiti nel Modello 231 nel corso di uno specifico progetto, realizzato con la collaborazione di Oasi, società controllata dall'Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane, specializzata nella consulenza del settore bancario con comprovata esperienza nelle attività di valutazione e supporto in materia di compliance normativa.

Il progetto relativo all'aggiornamento del Modello 231 ha impegnato le funzioni di Cedacri nel corso del primo trimestre 2007 per l'attività di aggiornamento conseguente le novità introdotte dal punto di vista organizzativo. Il coordinamento delle attività operative è stato assegnato ad un Gruppo di Lavoro composto da Oasi e da rappresentanti di Cedacri.

La documentazione di progetto e i relativi dossier sono archiviati e gestiti a cura della Cedacri (Internal Audit).

## 3.2 Il Modello Organizzativo 231 in Cedacri

In una ottica di aggiornamento del modello 231 già adottato, si presentano gli *step* operativi seguiti per la definizione e lo sviluppo del Modello 231:

### **a) Individuazione delle attività a rischio**

Il gruppo di Lavoro misto ha provveduto ad effettuare un'analisi preliminare sulla struttura organizzativa di Cedacri, a livello di Direzioni e Divisioni Operative.

Per le attività non descritte nell'organigramma aziendale la mappatura dei processi è stata effettuata intervistando le competenti funzioni aziendali interne.

Al fine di responsabilizzare la Struttura in ordine ai risultati dell'indagine si è provveduto ad un Self Assessment attuato attraverso Schede di rilevazione personalizzate per tutte le funzioni di Cedacri.

Le valutazioni preliminari, formulate dal gruppo di lavoro, sono state sottoposte alle validazioni da parte di ogni funzione, che ha confermato (positivamente o negativamente) le combinazioni di attività e reati messe in evidenza. Ogni funzione ha inoltre fornito ulteriori informazioni al fine di circostanziare e definire al meglio i reati potenziali e il loro impatto (i controlli di linea già esistenti a copertura di tali rischi, la loro efficacia, i riferimenti al corpo normativo aziendale, il peso economico e frequenza dell'attività, il numero di persone dedicate).

Nelle rilevazioni si è prestata una specifica attenzione alle attività a rischio già segnalate nelle Linee Guida emanate dalla Confindustria e dall'ABI.

Tutte le informazioni raccolte con le Schede sono state riordinate in un apposito software denominato "Audit 231", che costituisce uno strumento informatico per l'analisi, la gestione delle risultanze e la definizione delle priorità per gli interventi organizzativi e di controllo.

Gli attuali supporti di analisi forniti dal software (che può essere ulteriormente personalizzato) consistono in una serie di Report specifici per l'analisi ai fini "231".

### **b) Formazione e attuazione delle decisioni**

La predisposizione e diffusione del Codice Etico ha contribuito a sviluppare ulteriormente la disciplina ed il controllo delle attività operative, esplicitando anche gli aspetti comportamentali che Cedacri si attende dai dipendenti.

Le normative e procedure operative interne sono predisposte al fine di definire gli ambiti di responsabilità dei dipendenti, supportare l'attività, e parallelamente tutelare Cedacri dall'eventuale "colpa organizzativa", che si sostanzia nell'omessa regolamentazione dei processi notoriamente esposti a rischio di reato.

Al fine di accertare tale copertura normativa, nel corso della rilevazione in Self Assessment è stato esplicitamente richiesto a tutte le funzioni intervistate di indicare

l'esistenza di un documento normativo che vincoli formalmente la struttura all'esecuzione dei controlli.

### ***c) Modalità di gestione delle risorse finanziarie***

Il decreto 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

Le procedure statunitensi cui il decreto è stato ispirato affermano, più esplicitamente, che le aziende non devono delegare poteri discrezionali sostanziali a individui che possono essere propensi a farsi coinvolgere in attività illegali.

A quest'ultimo fine si ritiene, sulla scorta anche degli orientamenti espressi dalle Associazioni di categoria e dall'Organismo di Vigilanza, più che sufficiente la presenza del requisito di onorabilità imposto dalla Vigilanza.

Per quanto riguarda i poteri discrezionali di gestione delle risorse finanziarie, dall'esame svolto sulle modalità con cui tali poteri sono delegati all'interno di CEDACRI è emerso che il sistema delle deleghe è caratterizzato da un prevalente accentramento di tali poteri sulla Direzione Generale.

### ***d) Obblighi di informazione (Comitato 231 e Auditing)***

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Anche questo requisito è stato mutuato dal Legislatore direttamente dalle pratiche operative delle aziende statunitensi, in cui i dipendenti sono spesso incentivati al "whistleblowing", ovvero a riferire direttamente comportamenti interni anomali alle funzioni di controllo interno, anche in forma anonima.

In particolare in CEDACRI:

- La Direzione Ispettorato, Auditing e Qualità di CEDACRI incaricata delle attività operative di verifica inerenti al Modello 231, deve avere per propria mission il libero e pieno accesso a tutte le informazioni e strutture della società;
- l'Organismo di Vigilanza deve analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative al compimento o al tentativo di compimento dei reati richiamati dal decreto. Tale responsabilità è rilevante ove vengano riscontrati comportamenti anomali di particolare gravità in ordine ai rischi cui potrebbero esporre l'azienda.

Pertanto, in base agli elementi sopra riportati, tutti i dipendenti di CEDACRI sono tenuti a indirizzare direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni in ordine alle fattispecie di reato di cui al decreto 231/2001, seguendo ove se ne ravvisi la necessità, un tempestivo riporto diretto di tipo funzionale, in luogo della tradizionale via gerarchica (che in caso di reato potrebbe altresì limitare se non compromettere l'adeguata destinazione della segnalazione).

### ***e) Integrazione del sistema disciplinare***

Il sistema disciplinare, che comporta l'obbligo di sanzionare eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali, è un elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello 231.

All'uopo il "sistema disciplinare" deve prevedere un'opportuna differenziazione in base al ruolo dei soggetti potenzialmente coinvolti (ad es. lavoratori subordinati, dirigenti, Consiglieri di Amministrazione, Sindaci, lavoratori parasubordinati, collaboratori autonomi, fornitori, agenti), che è realizzabile solo tramite il ricorso a iniziative coordinate, ufficializzate tramite documenti specifici (Codice Disciplinare, integrazione di lettere di incarico, ecc.).

I principali criteri che Cedacri intende seguire per un'adeguata integrazione del Sistema disciplinare sono riconducibili a:

- necessità di rispettare il quadro normativo generale (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori, CCNL, ecc.);
- opportunità di non vincolare in modo troppo rigido gli automatismi reato-sanzione;
- necessità di prevedere e formalizzare adeguate misure nei confronti dei terzi (stakeholder).

## **3.3 Organismo di supervisione**

In CEDACRI è l'Organismo di Vigilanza il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 ed al suo aggiornamento.

Tale Organismo di Vigilanza è collocato in staff al Consiglio di Amministrazione e riporta direttamente ad Esso in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di reato eventualmente pervenute.

Le principali responsabilità dell'Organismo di Vigilanza sono:

- fornire, attraverso il supporto del Direzione Internal Auditing, Sicurezza, Qualità e Legale gli elementi di verifica sull'applicazione del Modello 231 e, più in generale, sulla struttura organizzativa secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- analizzare, previo coinvolgimento delle strutture aziendali competenti, le attività di adeguamento del Codice Etico e del Modello 231 conseguenti alle risultanze delle verifiche, a scadenze tecniche e all'evolvere della normativa esterna e della struttura organizzativa interna;
- analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative al compimento (o al tentativo di compimento) di reati richiamati dalla normativa.

Per quanto riguarda la realizzazione degli interventi di verifica sull'applicazione del Modello 231 si precisa che:

- per le verifiche da realizzare sulle strutture organizzative, l'Organismo di Vigilanza si avvale della Direzione Internal Auditing, Sicurezza, Qualità e Legale;
- relativamente alla responsabilità dei Soggetti apicali, nel caso in cui emergano comportamenti anomali riconducibili all'Alta Direzione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a relazionare direttamente al Consiglio di Amministrazione, in seno al quale verranno svolte tutte le opportune valutazioni di merito.

## 4. Formazione e comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 deve essere portato a conoscenza dei destinatari mediante appositi interventi di comunicazione e formazione.

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata presso la Direzione Internal Auditing, Sicurezza, Qualità e Legale che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati.

I documenti prodotti possono essere consultati dal personale interessato presso la Direzione Internal Auditing, Sicurezza, Qualità e Legale secondo le modalità che saranno definite a cura dell'Organismo di Vigilanza.

## 5. Riesame e aggiornamento del Modello organizzativo 231

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento.

Il Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento, che dovrebbe essere effettuato:

A) tempestivamente, nei casi di:

- modifica della normativa (ampliamento del perimetro del decreto 231/2001);
- modifiche organizzative, acquisizioni e/o dismissione di nuovi rami d'azienda, introduzione di nuovi prodotti/servizi;
- accadimento di illeciti e reati previsti dal decreto 231/2001.

B) con una periodicità minima definita prudenzialmente, su base annuale.