

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E S.M.I.



CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A.

Via Flavio Gioia n. 39

Verona - 37135

P.IVA: 05863840962



STATO DEL DOCUMENTO: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
01 / 15.05.2016	Prima emissione
02 / 15.04.2019	Revisione ed aggiornamento
03 / 04.08.2022	Revisione e aggiornamento

INDICE

1. PREMESSA	5
1.1. Finalità del Modello	5
1.2. Le nuove modifiche normative al D.Lgs. 231/2001	6
1.3. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico	12
1.4. Modifiche ed aggiornamento del Modello	13
2. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	14
2.1. Premessa	14
2.2. La ratio del D.Lgs. 231/2001	15
2.3. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente	16
2.4. I reati da cui deriva la responsabilità della persona giuridica	17
2.5. Il modello organizzativo: funzioni e contenuto	20
3. TERMINOLOGIA	22
4. C.N.F.: AMBITO DI OPERATIVITÀ, STRUTTURA	25
4.1. L'ambito di operatività di C.N.F.: il recupero crediti per conto di istituti bancari e assicurativi	25
4.2. La struttura organizzativa di C.N.F.: gli organi statutari e l'articolazione interna	25
4.3. Strumenti di governance e meccanismi di compliance	27
4.4. Le Certificazioni, la gestione della sicurezza e in materia di Privacy	30
5. ADEGUAMENTO ED ISTITUZIONE DI PROCEDURE FINALIZZATE AD EVITARE LA COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	32
5.1. Adozione del Modello	32
5.2. Struttura del Modello	33
5.3. Struttura Documentale diretta	33
5.4. Struttura documentale aziendale a supporto del modello: il sistema dei protocolli interni (Parte Speciale)	34
5.5. Commissione dei reati e principi di comportamento	35
5.6. Definizione delle attività sensibili al reato presupposto	35
5.7. Risk Assessment e processi regolamentati	36
5.8. Codice Etico (Richiamo)	37
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	38

6.1. Premessa	38
6.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)	38
6.3. Misure nei confronti di dirigenti	41
6.4. Misure nei confronti di terzi	42
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA, COMPOSIZIONE RUOLO E FUNZIONAMENTO	44
7.1. Organismo di vigilanza	44
7.2. Composizione e durata della carica	45
7.3. Criteri di eleggibilità e cause di decadenza	45
7.4. Procedura per la nomina dei componenti dell'O.d.V.	45
7.5. La struttura e risorse dell'O.d.V.	46
7.6. Poteri e doveri dell'O.d.V.	46
8. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI INTERNI (ESPONENTI AZIENDALI, DIPENDENTI - C.D. "WHISTLEBLOWING") E TERZI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	48
8.1. Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione	48
8.2. Obblighi di riservatezza	49
8.3. Whistleblowing protection	49
9. PRINCIPI IN MATERIA DI FORMAZIONE	50

1. PREMESSA

1.1. Finalità del Modello

La società CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A. (di seguito C.N.F. o la “Società”) è da sempre sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie, a tutela della propria posizione ed immagine.

C.N.F., preso atto della vigenza del D.Lgs. 231/2001 in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti dipendente dalla commissione di taluni reati, **già dal 2016**, ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal suddetto decreto.

È parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo attuato dalla C.N.F. anche il Codice Etico consultabile sia in apposito documento allegato al presente Modello sia nel sito web:

<https://www.cienneffe.com>

Al fine di perseguire compiutamente gli obbiettivi e le funzioni indicate nel Modello Organizzativo, e al fine di favorirne la diffusione ai destinatari, sul sito internet della Società sono riportati nell’apposita sezione il Codice Etico e la Parte Generale del suddetto Modello.

La medesima Società, preso atto della vigenza del D.Lgs. 231/2001 anche in considerazione delle novità e/o modifiche normative (anche regolamentari) successivamente intervenute in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti dipendente dalla commissione di taluni reati, ha ritenuto doveroso e necessario adeguarsi alla più recente disciplina normativa.

Avendo mantenuto complessivamente la base strutturale del modello di gestione già in uso allorquando l’ente era società a responsabilità limitata e non aveva ancora operato la fusione con C.N.F. Finanziaria S.p.A., è stato in ogni caso necessario effettuare una nuova complessiva operazione di compliance e di rivisitazione delle procedure aziendali.

1.2. Le nuove modifiche normative al D.Lgs. 231/2001

Alla luce delle numerose modifiche e riforme che hanno coinvolto il quadro normativo di riferimento dalla prima adozione del Modello ad oggi, C.N.F. ha ritenuto doveroso e necessario aggiornare il Modello già esistente, adeguandosi alla normativa più recente.

In particolare, tra le introduzioni legislative intervenute nella vigenza della precedente versione, e ricomprese nella presente versione del Modello si segnalano:

- L. 161/2017

la Legge 161 del 17 ottobre 2017 riguardante *“Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”* modificando varie normative (attinenti alle misure di prevenzione personali e patrimoniali; all’amministrazione, gestione e destinazione di beni sequestrati e confiscati, alla Tutela dei terzi e rapporti con le procedure concorsuali) introduce novità rilevanti anche in materia di responsabilità amministrativa degli enti, novellando l’art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01.

Vengono quindi introdotti nuovi delitti in relazione all’immigrazione clandestina all’interno del catalogo dei reati previsti dal D.Lgs.231/01

- D.Lgs. 38/2017

Il decreto legislativo 38/2017 interviene sulla normativa in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche, novellando l’articolo 25-ter comma 1 del D.Lgs. 231/2001, introduce nel decalogo dei reati presupposto il delitto di corruzione tra privati, di cui all’articolo 2635 c.c..

- L. 179/2017 (c.d. Legge sul Whistleblowing):

La Legge sul *Whistleblowing* ha introdotto un sistema “binario”, prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico (modificando a tal fine il Testo Unico sul Parte Generale

Pubblico Impiego) sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina più rilevante è quella di cui al D.Lgs. 231/2001.

La *ratio* sottesa all'adozione della normativa in esame - e, in particolare, alla riforma del D.Lgs. 231/2001 - è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denunciino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

L'approvazione della Legge *Whistleblowing* ha dunque sancito l'allargamento della platea di soggetti obbligati a dotarsi di un sistema di prevenzione, inserendo dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 231/01, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i Modelli previsti nell'ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, dovranno da ora prevedere tra l'altro:

- 1) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 2) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- 3) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

- D.Lgs. 21/2018

Tale riforma ha previsto l'introduzione dell'art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001 rubricato "*Xenofobia e Razzismo*" elevando a reato presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti il reato di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 con ciò mirando a punire i partecipanti di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali,

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

- L. 3/2019 (c.d. Legge Spazza Corrotti):

L'art. 25 D.lgs. 231/2001 rubricato "*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati*" è stato così riformato:

- 1) il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione al comma 1 del reato di "traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.), a sua volta interessato da un'importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che dalla reclusione da uno a tre anni passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi;
- 2) la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 è stata inasprita: se ante riforma era prevista una durata non inferiore ad un anno, con il Decreto spazza-corrotti la sanzione interdittiva avrà durata "*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni*" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "*non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni*" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale;
- 3) al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata ("*non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni*") nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia 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.

D.L. 124/19 - Reati Tributari

Il D.L. n. 124/2019 ha introdotto, nel novero dei reati presupposto, una serie di reati tributari, successivamente ampliata dal recepimento della Direttiva PIF con D.lgs. n. 75/2000.

Le prime fattispecie ad essere introdotte sono state la “dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. n. 74/2000, art. 2 e art. 2-bis)”, “la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (D.Lgs. n. 74/2000, art. 3)”, “l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti D.Lgs. n. 74/2000, art. 8 e art. 8 co. 2-bis)”, “l'occultamento e la distruzione di documenti contabili (D.Lgs. n. 74/2000, art. 10)”, “sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (D.Lgs. n. 74/2000, art. 11)”.

A questi ultimi si sono aggiunti i reati introdotti in corso di recepimento della Direttiva PIF, che rilevano qualora siano stati commessi anche in parte nel territorio di un altro Stato membro dell'UE al fine di evadere l'IVA, per un importo non inferiore a 10 milioni di euro (rispettivamente ex artt. 4, 5 e 10-quater del D.Lgs. n. 74 del 2000).

Oltre alla nuova previsione di punibilità delle fattispecie di delitto tentato, per quanto concerne le fattispecie di cui agli articoli 2, 3 e 4 del D.Lgs. 74/2000, qualora si tratti di illeciti compiuti nel territorio dell'Unione Europea al fine di evadere l'IVA per un ammontare non inferiore a 10 milioni di euro.

Dall'introduzione dei reati tributari nel corpus dei reati presupposti alla responsabilità dell'ente deriva la possibilità di applicare le misure interdittive e, soprattutto, di poter procedere alla confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, tale misura è obbligatoria in caso di condanna.

D.L. n. 105/2019- Delitti informatici (art. 24-bis d.lgs. n. 231/2001)

Con il D.L. n. 105/2019, recepito con modifiche dalla Legge 133/2019, è stata introdotta una nuova fattispecie di reato rilevante per la responsabilità degli enti,

ex art. 24-bis D.Lgs. 231/2001: il reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza. Tale introduzione si deve allo spirito del D.L. che è stato emanato al fine di consentire la creazione di un sistema di organi procedure e misure volte alla tutela della sicurezza cibernetica nazionale.

È un reato proprio ed a forma vincolata, poiché vengono sanzionati solo i soggetti sottoposti agli obblighi previsti dalla norma e il reato può configurarsi solo secondo i modi previsti dalla fattispecie incriminatrice.

Il D.Lgs. 75/2020, (c.d. “direttiva PIF” - direttiva per la protezione interessi finanziari).

Si tratta di un provvedimento che, oltre ad adeguare la disciplina penale italiana alla direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, in tema di lotta contro la frode che leda gli interessi finanziari dell'Unione oltre ad avere ampliato il novero dei reati tributari e dei reati contro la Pubblica Amministrazione presenti nell'elenco dei “reati presupposto”, e ad introdurre la fattispecie ha inserito anche i reati di contrabbando, tramite l'articolo 25 sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

La direttiva PIF ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-sexiesdecies che prevede la responsabilità dell'ente per i reati di contrabbando previsti dal d.P.R. n. 43/1973 in materia di Testo Unico in materia Doganale (TULD), quando l'ammontare dei diritti di confine sia superiore a 10.000 €.

La fattispecie più interessante è sicuramente quella prevista dall'art. 292 TULD che punisce il contrabbando intra-ispettivo, ossia quello che deriva dalla presentazione di un prodotto alla dogana con modalità e artifici tali da eludere gli accertamenti in merito alla natura, quantità, qualità o destinazione della merce.

Tuttavia, per quanto concerne il reato introdotto dall'art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, conv. con L. 133/2019 Confindustria suggerisce di adottare procedure che mirino ad individuare con certezza ruoli e responsabilità nell'elaborazione degli elenchi, con adeguate attività di monitoraggio, raccolta e approvazione della documentazione dal trasmettere alle Autorità, magari

attraverso l'implementazione di misure tecniche e organizzative che garantiscano adeguati livelli di sicurezza nel trattamento e nella conservazione delle informazioni.

il D. Lgs. 184/2021

Lo scorso 14 dicembre è entrato in vigore il D. Lgs. 184/2021, attuativo della Direttiva 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti. L'articolo 3 del citato decreto ha modificato il D. Lgs. 231/2001 tramite l'introduzione dell'art. 25-octies.1 rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" il quale individua le sanzioni che si applicano all'ente in relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 493-ter, recante "Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito", come modificato nella rubrica nel testo dal D. Lgs. 184/2021, e 493-quater, "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti", introdotto dal decreto in esame).

Le sanzioni previste per l'ente sono sia pecuniarie che interdittive: da 300 a 800 quote per il delitto di cui all'art. 493-ter e fino a 500 quote per i delitti di cui all'art. 493-quater.

In caso di condanna dell'ente per uno di tali delitti, le sanzioni interdittive applicabili sono quelle indicate nell'art. 9, c. 2 D.Lgs. 231/2001, ossia: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 184/2021 ha anche modificato il testo del delitto di "Frode informatica", prevista all'art. 640-ter e rientrante nel novero dei reati presupposto della responsabilità degli enti (ex art. 24 D. Lgs. 231/2001), il quale ora prevede una nuova circostanza aggravante nel caso in cui dalla alterazione del sistema informatico derivi un trasferimento "di denaro, di valore monetario o di valuta

virtuale”.

il D. Lgs. 195/2021

Il 15 dicembre 2021 è invece entrato in vigore il D. Lgs. 195/2021 - attuativo della Direttiva UE 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio mediante il diritto penale - che è intervenuto sulle fattispecie incriminatrici di ricettazione, riciclaggio, reimpiego ed autoriciclaggio, di cui agli articoli 648 c.p., 648-bis, 648-ter e 648-ter 1 c.p., già incluse nel catalogo dei reati presupposto all’art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001. La rilevante novità, anche con riferimento al tema della responsabilità dell’ente collettivo, risiede nell’ampliamento dell’ambito di applicazione dei suddetti delitti ai proventi indistintamente derivanti da qualsiasi tipologia di reato, con la conseguenza che il denaro, i beni o le altre utilità non dovranno più conseguire esclusivamente da “delitti” (dolosi o colposi) ma potranno derivare anche da contravvenzioni.

Come si ha modo di osservare sono numerose e significative le modifiche legislative, il che ha spinto la società a commissionare a primari professionisti una nuova complessiva operazione di revisione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e di rivisitazione delle procedure aziendali. Tale revisione, oltre ad avere a oggetto la introduzione delle nuove fattispecie di reato rilevanti ex lege 231/01 riguarda anche alcune modifiche, meglio di seguito illustrate, che sono relative a :

- la trasformazione dell’Organismo di Vigilanza da organo collegiale ad organo monocratico, che risponde a quella esigenza di maggiore snellezza che costituisce uno dei motivi fondanti della intera organizzazione societaria;
- una diversa formulazione del piano di formazione per dirigenti e dipendenti dell’azienda;

1.3. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa agli Amministratori la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

1.4. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all’introduzione di nuove disposizioni di legge, a mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

Le successive modifiche o integrazioni, anche proposte dall’Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

2. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

2.1. Premessa

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 20 05/60/CE, DIR. 2006/70/CE.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) dalla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tuttora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del D.Lgs. 231/2001, identificano come soggetti attivi del reato soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione

pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/ 01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/ 01 e s.m.i.). La normativa vigente onera gli enti ad adeguare i propri modelli interni di organizzazione, gestione e controllo in funzione di prevenzione rispetto ai reati indicati dal legislatore.

2.2. La *ratio* del D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001, che ha istituito l'ipotesi di "colpa d'organizzazione", ha la finalità di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che agiscono per conto della persona giuridica.

In tale prospettiva, che favorisce il progressivo radicamento di una "cultura aziendale della legalità", il Legislatore ha istituito delle fattispecie colpevolizzanti che gravano su società, cooperative, consorzi, etc., dal cui inadempimento possono derivare rilevanti conseguenze, sia in termini economici, con l'applicazione di sanzioni pecuniarie o di provvedimenti di confisca, sia in termini di operatività, in conseguenza dell'adozione di provvedimenti interdittivi (divieto di contrattare con la P.A., interdizione dall'esercizio di un'attività, revoca di autorizzazioni e licenze) o del commissariamento degli organi direttivi.

La normativa che recepisce, oltre ai precetti comunitari, numerose convenzioni internazionali, ha ormai trovato frequente applicazione.

Ne consegue che gli enti (società, associazioni, cooperative, consorzi, etc.) che abbiano una struttura articolata e dimensioni rilevanti sotto il profilo organizzativo ed occupazionale, sono interessate dalla normativa.

Posto ciò, è possibile affermare con certezza che C.N.F. è sottoposta alla applicazione di tale normativa.

In concreto, la Legge impone l'adozione di modelli organizzativi e gestionali, idonei a prevenire condotte delittuose, e richiede l'istituzione di un Organo di Vigilanza cui sono attribuite molteplici funzioni, non ultima quella di compiere verifiche e accertamenti sull'efficacia dei predetti modelli e sulla loro osservanza.

2.3. I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

Il primo presupposto perché sussista responsabilità a carico dell'ente è costituito dalla commissione di un reato da parte di un soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, oppure da parte di una sua autonoma unità organizzativa, o ad opera di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo, oppure ancora da persone soggette alla direzione o alla vigilanza dei primi.

Ove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale (coloro che svolgono funzioni di direzione, amministrazione, rappresentanza della persona giuridica), si rileva una sorta di presunzione di responsabilità a carico dell'ente che può essere superata solo ove si dimostri che:

1. l'organo dirigente aveva adottato ed attuato adeguati modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento di tali modelli è stato affidato ad un organo indipendente;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Ove, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza ed al controllo degli organi apicali, la responsabilità dell'ente sussiste solo se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In secondo luogo, perché sussista responsabilità amministrativa dell'ente, è necessario che il delitto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso. Sono da escludere, quindi, dal novero delle condotte rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001, quei reati commessi nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e che non abbiano comportato per la persona giuridica alcuna apprezzabile utilità (economica e/o giuridica).

2.4. I reati da cui deriva la responsabilità della persona giuridica

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto, rubricata “*Responsabilità amministrativa da reato*”.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Inoltre, la Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la “Legge 146/2006”), recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*” prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

Si segnala inoltre, come in prossimità dell'adozione del presente Modello sia recentemente intervenuta la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge Spazzacorrotti) la quale ha introdotto importanti novità anche in riferimento ai reati presupposto, con particolare riguardo all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

Sono, pertanto, allo stato, ricompresi:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto Legislativo) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) e dalla Legge 3/2019 (il novellato art. 346 bis c.p.);
- **Reati in materia di criminalità informatica** (art. 24 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla L. 48/08);
- **Reati in materia di criminalità organizzata** (art. 24 ter del Decreto Legislativo inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, Legge 15 luglio 2009, n. 99);
- **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla

- L. 409/01 e recentemente integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **Reati contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis.1 del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - **Reati in materia societaria** (art. 25 ter del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 61/02 e in parte modificato dalla Legge 262/05) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - **Reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 quater del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 7/03);
 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater del Decreto Legislativo 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);
 - **Reati contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 228/03 e in parte modificato dalla Legge 38/06);
 - **Market abuse** (art. 25 sexies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 62/05);
 - **Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25 septies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);
 - **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25 octies del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 231/07 come riformato dal D.L. 124/19 -
 - **Reati in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 decies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
 - **Reati ambientali** (art. 25 undecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121);
 - **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25
- Parte Generale

duodecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);

- **Reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, in applicazione del criterio generale dell'art. 4 del Decreto Legislativo, gli Enti aventi la sede principale nel nostro Paese rispondono, a talune condizioni, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
- **Reati di Razzismo e xenofobia** (Art. 25 terdecies del Decreto Legislativo, articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018).
- **Frodi sportive e gioco e scommesse abusivi** - (Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati - art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39)
- **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs.n.231, articolo aggiunto dall'Art. 9 del Decreto Legge n. 124 del 26 Ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n. 157 del 19 Dicembre 2019 e ampliato dal D.Lgs.n.75 del 14 Luglio 2020)
- **Reato di contrabbando- diritti di confine** (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs.n.231/01, articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 Luglio 2020)
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art.25-septiesdecies, D.Lgs.n.231/01, articolo aggiunto da L.n.22 del 09 Marzo 2022)
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art.25- duodevicies, D.Lgs.n.231/01, articolo aggiunto da L.n.22 del 09 Marzo 2022)

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, i reati presupposto sono 146.

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata al **Risk Assessment**, il quale ne costituisce parte integrante a tutti gli effetti.

La Società si riserva di aggiornare tempestivamente il presente Modello ogni qualvolta le modifiche legislative lo impongano.

2.5. Il modello organizzativo: funzioni e contenuto

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa.

La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia **efficacemente ed effettivamente attuato**.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati summenzionati, l'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001 richiede espressamente che esso:

- a) individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001 richiede:

- a) una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

3. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Indebiti disciplinari:**
 - a. del tipo “*inosservanza lieve*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
 - b. del tipo “*inosservanza ripetuta*” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
 - c. del tipo “*inosservanza grave*” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo

- d. del tipo “*violazione colposa*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all’inosservanza;
- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguiti;
 - **Modello:** si intende l’insieme dei principi di condotta, delle procedure e dei protocolli ad essi ispirati, adottati da CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A. al fine di prevenire la commissione di reati, così come previsto dal D. Lgs. 231/2001;
 - **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso;
 - **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell’ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;
 - **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;
 - **Personale Apicale:** i soggetti di cui all’Art. 5, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero

i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Procuratori, ecc.

- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Risk Assessment:** documento, parte integrante del Modello, finalizzato alla rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- **Società, Impresa:** la società CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A. (di seguito C.N.F.)

4. C.N.F.: AMBITO DI OPERATIVITÀ, STRUTTURA

4.1. L'ambito di operatività di C.N.F.: il recupero crediti per conto di istituti bancari e assicurativi

La società per azioni C.N.F. opera nel settore finanziario e del recupero crediti: in principalità, pertanto, la Società *“ha per oggetto l'attività di servizi per il recupero crediti, propri e/o di terzi, l'acquisto, la vendita e la gestione dei suddetti, nonché l'attività di fornitura di supporto operativo, compreso il servizio di back office, alle istituzioni finanziarie in genere, compresi banche, oltre che istituti e società operanti nel campo delle assicurazioni, nonché alla Pubblica Amministrazione”*.

La struttura ha la propria sede operativa principale a Verona, via Flavio Gioia n. 39, avvalendosi, tuttavia, della sede secondaria di Milano, via Cappellini n. 10.

C.N.F. intrattiene rapporti contrattuali principalmente con istituti bancari, finanziari ed assicurativi, nonché con fondi di investimento o società di gestione per conto di fondi - sia armonizzati UE (AIFM Directive compliant) che esteri - fornendo agli stessi il servizio esternalizzato, tra gli altri, di trattamento dei dati e della verifica degli stessi, di consulenza ed advisory nell'ambito di processi di due diligence (acquisizione e vendita di portafogli di crediti classificati e classificabili come Non Performing Exposure - Unlikely to Pay, sia secured che unsecured) nonché del recupero crediti, anche per conto di special purpose vehicle (SPV) ai sensi della l. 130/1999 e s.m.i. in operazioni di cartolarizzazione. I rapporti con soggetti dotati di rilevanza pubblica avvengono quasi esclusivamente per autorizzazioni, per controlli igienico-sanitari, oltre che nell'ambito del rilascio delle licenze come previsto dal T.U.L.P.S. e/o dell'abilitazione ed iscrizione all'Albo dei gestori dell'accertamento e della riscossione dei tributi locali di cui al D.Lgs. n. 446/1997 e s.m.i.

L'attività aziendale non esclude, infatti, ipotesi di rapporti prettamente lavorativi con istituzioni di carattere pubblico.

4.2. La struttura organizzativa di C.N.F.: gli organi statuari e l'articolazione interna

La società CREDIT NETWORK & FINANCE S.P.A. è stata costituita originariamente il 10 settembre 2007 nella forma di Società a Responsabilità Limitata, come CREDIT NETWORK & FINANCE S.R.L..

Dal 29 giugno 2015 C.N.F. è stata trasformata in una Società per Azioni e, in quella sede, è stato aumentato il capitale sociale a € 6.000.000,00.

In data 22 settembre 2017 è stato effettuato un ulteriore aumento di capitale a € 10.000.000,00.

Invero, l'ultimo aumento di capitale è stato giustificato dall'ottenimento dell'autorizzazione - e relativa iscrizione all'Albo - di cui al D.Lgs. 446/1997 quale concessionario alla riscossione dei tributi - albo tenuto presso il M.E.F. - poiché le entità con capitalizzazione di € 10.000.000,00 sono, infatti, considerate di "prima fascia" e con ciò autorizzate alla riscossione di tributi per Comuni e Province oltre i 200.000 abitanti.

C.N.F. adotta un sistema di *governance* "tradizionale" che si caratterizza per la presenza:

- **dell'Assemblea dei Soci:** a cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto. L'Assemblea ha competenze in tema di: approvazione del bilancio, nomina e revoca degli amministratori, nomina del Collegio Sindacale, determinazione del compenso di amministratori e sindaci, delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci, delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea, approva l'eventuale regolamento dei lavori assembleari, autorizza il C.d.A. a nominare il Comitato esecutivo e/o gli Amministratori Delegati, delibera l'emissione di obbligazioni non convertibili. Sono attribuiti, poi, all'Assemblea straordinaria dei soci i poteri di modifica dello statuto, di nomina e sostituzione dei liquidatori, di emissione delle obbligazioni convertibili, di emissione di strumenti finanziari assegnati ai dipendenti della Società e, comunque, tutti i poteri su materie espressamente previste dalla legge.
- **del Consiglio di Amministrazione:** incaricato di gestire l'impresa sociale, il quale ha attribuito i poteri operativi a organi e soggetti delegati. Il Consiglio è composto da un minimo di due ad un massimo di sette membri, cui sono conferiti "*tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società*". Ad oggi il Consiglio consta di quattro (4) membri a cui sono stati conferiti - ciascuno per quanto di rispettiva competenza ed esperienza - poteri delegati;

- **del Presidente del Consiglio di Amministrazione:** al quale è conferita la rappresentanza legale di C.N.F., i poteri di firma e tutti gli altri poteri riconosciuti dallo Statuto. **La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, spetta altresì ai consiglieri muniti di delega del Consiglio.** Chiunque agisca in rappresentanza della Società deve possedere i requisiti richiesti dalle regole, dalle norme e dalle direttive del presente Modello, nonché dalle disposizioni applicabili in materia.
- **del Collegio Sindacale:** composto da cinque (5) membri, di cui tre (3) effettivi e due (2) supplenti, a cui spettano il controllo di legalità nel rispetto della legge e dello statuto, inoltre essi verificano l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della Società segnalando all'Assemblea eventuali fatti rilevanti;
- **dell'Organismo di Vigilanza:** istituito in conformità e con i poteri previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello. Inizialmente, al tempo dell'adozione del modello, era stata valutata idonea ed opportuna l'istituzione di un Organismo di Vigilanza collegiale, composto da tre (3) membri, con la selezione di altrettanti professionisti esterni esperti della materia. Ad oggi, tenuto conto che nel corso dei 6 anni dall'adozione del modello senza che si siano verificati elementi degni di segnalazione all'ODV, e tenuto conto altresì che la società ha in animo di adottare una forma di Governance più spedita e snella di quella attuale (cfr Verbale di Assemblea dei soci del 28.06.2022) , si ritiene opportuno che l'Organismo di Vigilanza sia di tipo monocratico; la nomina dell'Organismo avverrà contestualmente all'approvazione delle revisioni del modello ad opera del CDA.

4.3. Strumenti di *governance* e meccanismi di *compliance*

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- **Uno Statuto sociale:** quell'atto che regola la vita interna ed il funzionamento della società, nel rispetto delle norme inderogabili poste dal Codice Civile;
- **Un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni):** volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, in conformità con il disposto dell'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello Organizzativo deve *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione*

delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”;

- **Un Organigramma e/o un Funzionigramma:** che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- **Codice Etico:** documento stilato ed adottato su base volontaria dalla società, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Si rivela inoltre come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende. Il Codice Etico è documento integrante del presente Modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La società, invero, dispone di un documento relativo all'organigramma nonché alle mansioni ed alle responsabilità, da cui si evince una struttura piramidale dell'ente in cui spicca per responsabilità e poteri la figura del Presidente.

Questi infatti è posto al vertice della azienda e mediante il sistema delle deleghe e del trasferimento di responsabilità sovrintende mediante l'interposizione di due consiglieri delegati.

Per comodità si elencheranno gli uffici attualmente presenti e le specifiche competenze a partire proprio dal ruolo operativo del Presidente:

- **Ufficio di Presidenza:** si occupa, con poteri di supervisione, dell'efficienza degli Uffici, rapportandosi direttamente con i relativi responsabili; ha contatti diretti in particolar modo con i due consiglieri delegati, rispettivamente responsabili della Internal Business Development e della External Business Development, nonché con i Responsabili ovvero i delegati dell'Ufficio Risorse Umane, dell'Ufficio Affari Legali e dell'Ufficio Segreteria Generale; mantiene rapporti con i clienti, promuove in prima persona all'esterno l'attività aziendale e verifica continuativamente l'andamento commerciale e contabile della società.
- **Internal Business Development:** l'ufficio si occupa della gestione del credito, dalla ricezione della domanda del cliente sino all'espletamento di tutte le fasi esecutive, ivi compreso il contenzioso legale. Si occupa altresì del reparto IT e dell'amministrazione, nonché, in particolar modo, del reperimento di clientela nel settore assicurativo. L'Ufficio riporta direttamente al Presidente e si avvale come visto, per il corretto

espletamento della funzione, di ulteriori unità subordinate.

- **External Business Development:** inversamente all'Internal Business Development, è dedicato, invece, al reperimento clienti nel settore bancario con specifico riferimento alla possibilità di acquisire portafogli di crediti no performing. Intrattiene altresì rapporti con la mandante Italo Sicav con lo specifico ruolo di verifica ed approfondimento dei portafogli sottoposti alla sua attenzione.
- **Accounting Management:** ufficio alle dirette dipendenze e riporto di uno dei Consiglieri Delegati a cui sono in sostanza stati conferiti poteri di predisposizione dei documenti contabili aziendali, verifiche amministrative, controllo di gestione e presidio dell'ufficio amministrativo.
- **Ufficio Amministrazione:** è posto alla diretta sovrintendenza del Consigliere Delegato Accounting Management e si occupa della contabilità aziendale, in particolare della registrazione delle fatture, dello studio e archiviazione delle sentenze giudiziali avverse per la verifica dei costi di giudizio, delle spese effettuate con carte di credito aziendali ed anche delle spese correnti. Il soggetto responsabile riporta direttamente al Consigliere Delegato Accounting Management.
- **Ufficio Operations:** Collocato sotto la sfera di competenza dell'Internal Business Development per evidenti e condivisibili ragioni sistematiche, l'Ufficio è dotato di autonomia gestionale, riportando in ogni caso i risultati della propria attività al responsabile dell'Internal Business Development. L'Ufficio si occupa dell'intero iter del recupero del credito stragiudiziale dal momento dell'acquisizione della pratica sino al momento in cui viene verificata l'impossibilità della chiusura bonaria della vertenza. L'ufficio è soggetto alla direzione di un dirigente aziendale: il Direttore Operations.
- **Ufficio Risorse Umane:** si occupa di tutto ciò che concerne il personale dipendente, dalla assunzione, alla gestione delle ferie, al pagamento degli stipendi. Il Responsabile riporta direttamente all'Ufficio di Presidenza.
- **Ufficio Affari Legali e Societari:** riporta direttamente all'Ufficio di Presidenza e non è dotato di poteri di gestione e amministrazione. Si occupa delle questioni legali (relative in particolar modo alla contrattualistica ed alla compliance aziendale).
- **Tax Unit** - è governata dall'Head of tax Unit, che riporta direttamente al CDA. Si occupa della gestione della struttura societaria dedicata alla riscossione e accertamento.

- **Ufficio IT:** collocato sotto la sfera di competenza dell'Internal Business Development, l'Ufficio si occupa di pianificare, progettare e gestire i sistemi di information technology della società, garantendo un'eccellente operatività del sistema informatico, aggiornandolo sia dal lato hardware che dal lato software, nonché fornendo supporto tecnico in caso di malfunzionamento dello stesso.
- **Ufficio Segreteria Generale:** alla stregua dell'Ufficio Affari legali e societari non è dotato di autonomia gestionale e amministrativa, riportando direttamente all'Ufficio di Presidenza. Accorpa in sé la direzione della reception, della segreteria di Presidenza, della bouvette.

E' presente, poi, uno staff di consulenti e collaboratori esterni, necessari per il corretto ed efficiente funzionamento della struttura, ivi compresa la "Arcus Società tra Avvocati per Azioni" che, con le varie ramificazioni nel territorio italiano, contribuisce all'attività aziendale mediante la fase di contenzioso giudiziale. Tutti i consulenti e/o professionisti esterni alla compagine - siano essi persone fisiche e/o entità giuridiche - eseguono servizi e prestazioni sulla base di rapporti contrattualizzati i cui documenti sono predisposti in modelli standard della società. Inoltre, tutti i contratti di conferimento incarico prevedono l'espressa accettazione e sottoscrizione del Codice Etico aziendale.

4.4. Le Certificazioni, la gestione della sicurezza e in materia di Privacy

La società è attualmente all'avanguardia nelle Certificazioni a supporto della propria attività. In particolare:

1. C.N.F. è dotata di sistema di qualità ISO 9001/2015, il cui scopo è quello di definire e documentare i criteri guida, le responsabilità e le modalità operative adottate dalla società per garantire il raggiungimento degli obiettivi per la qualità propria e dei propri clienti, e per il miglioramento delle proprie prestazioni nel campo di applicazione definito. Le prescrizioni contenute nel Manuale della Qualità si applicano ai processi aziendali e a tutti i servizi erogati direttamente da C.N.F. che determinano un impatto sulla qualità reale o potenziale;
2. C.N.F. ha ottenuto il riconoscimento internazionale della società di rating STANDARD & POOR'S, la quale ha assegnato alla società il rating «strong», ovvero il giudizio più

alto, corrispondente alla tripla A, come special servicer per la gestione di crediti deteriorati nel settore assicurativo;

3. Il Presidente del C.d.A., nella persona del dott. Luigi Frascino, in qualità di legale rappresentante di C.N.F., è titolare della licenza di cui all'art.115 del R.D.18/6731 n.773 (T.U.L.P.S.);
4. C.N.F. è, ad oggi, l'unica società di recupero crediti in Italia a fregiarsi del massimo punteggio disponibile del rating di legalità, attribuito da parte dell'A.G.C.M. (3 stelle);
5. C.N.F. è titolare della licenza ex D.Lgs. 446/1997 quale concessionario alla riscossione dei tributi.

La società dispone poi delle certificazioni in materia di tutela della Privacy e Antiriciclaggio.

Per quanto concerne la materia inerente la Privacy - a norma del D.Lgs. 196/2003, così come integrato dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 101/2018 in relazione all'attuazione del Reg. UE 679/2019 "GDPR" - C.N.F., anche alla luce dell'ambito peculiare in cui opera, è dotata di protocolli interni relativi alla gestione dei dati, la cui operatività è periodicamente soggetta ad interventi di audit da parte di consulente esterno. Il Responsabile della società ai fini del Trattamento dei dati è identificato nella persona del Direttore Operations.

La società, vista la particolare attività, è altresì adeguata ai parametri normativi individuati nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio, avendo altresì adottato l'Archivio Unico Informatico ed essendo armonizzata in ordine al sistema MITope / MITAos.

A tal riguardo, la società ha adottato un protocollo relativo a procedure antiriciclaggio predisposto da primario studio di consulenza in completa aderenza al dettato normativo ed alla luce dell'effettiva operatività aziendale nel mercato del recupero del credito.

In attesa di aderire ai protocolli previsti dall'Amministrazione Finanziaria per la trasparenza delle operazioni, C.N.F. è dotata di sistemi di tracciabilità dei flussi già rodati e ritenuti compliance.

5. ADEGUAMENTO ED ISTITUZIONE DI PROCEDURE FINALIZZATE AD EVITARE LA COMMISSIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

5.1. Adozione del Modello

C.N.F., al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/2001.

La Società, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/2001 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nel documento "*Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment)*".

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli dirigenti, dipendenti, stakeholder e tutti coloro che operano in nome e per conto di C.N.F., dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- Ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da C.N.F. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui C.N.F. si attiene nell'espletamento della propria mission aziendale;
- Consentire a C.N.F., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale

Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

C.N.F. ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare amministratori, dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, fornitori, stakeholder e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con C.N.F.

Ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione di C.N.F. e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

5.2. Struttura del Modello

Il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) di C.N.F. ha approvato questo Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014, alle sentenze giurisprudenziali e alla storia aziendale.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo.

5.3. Struttura Documentale diretta

La struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

1. Documento portante del Modello, definito anche "**Parte Generale**" il quale, in armonia a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001, ricomprende altresì:

- a) Sistema Disciplinare;

- b) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- c) Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza.
- 6. Protocolli sulle procedure aziendali (“**Parte Speciale**”).
- 7. Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (*Risk Assessment*).
- 8. **Codice Etico**.

La struttura documentale diretta risponde alle seguenti esigenze:

- Individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa della Società;
- Mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- Definizione e aggiornamento dei documenti aziendali a supporto;
- Impostazione delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- Pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Definizione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- Definizione dei principi di comportamento aziendali.

5.4. Struttura documentale aziendale a supporto del modello: il sistema dei protocolli interni (Parte Speciale)

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, il Modello è supportato da una struttura documentale aziendale costituita da un sistema di protocolli interni finalizzati a regolamentare e disciplinare le attività interne societarie.

Tale documentazione costituisce la cd. “**Parte speciale**” del Modello.

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

5.5. Commissione dei reati e principi di comportamento

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/2001.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio verranno elencate nelle parti speciali del presente Modello.

I principi generali di comportamento, a cui i Destinatari si devono adeguare, sono riportati nel Codice Etico che costituisce un idoneo strumento preventivo alla commissione dei Reati.

Oltre ai principi generali di comportamento, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i consulenti e quanti altri operano in nome e per conto della Società, devono attenersi a quanto previsto dai protocolli operativi all'uopo disposti che definiscono, tra l'altro, i principi specifici di comportamento.

5.6. Definizione delle attività sensibili al reato presupposto

La prima istanza di valutazione richiesta è legata all'identificazione delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto.

L'attività sensibile è definita come quell'insieme di operazioni ed atti che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

Si pone, perciò, massima attenzione nell'identificazione di quale sia l'attività e/o l'azione del processo in cui è presente il rischio reato.

Ai fini dell'efficacia della presente valutazione, è importante definire una soglia che determini quando esiste un "presupposto sufficiente" alla commissione del reato.

L'individuazione di tale soglia non è univocamente determinabile dal momento che risulta essere legata al contesto di attività della Società.

Sulla base di indicatori caratteristici, definiti situazione per situazione, sarà quindi valutabile il caso in cui il rischio di commissione di un reato manca dei presupposti sufficienti, ossia ha presupposti insufficienti.

Diverso sarà, invece, il caso in cui non risulta applicabile al contesto della Società l'ipotesi di commissione del reato presupposto, ossia si ha la non applicabilità.

La valutazione delle attività sensibili dovrà essere sviluppata per tutti i reati presupposto, senza esclusioni, al fine di rendere davvero efficace l'analisi stessa.

5.7. Risk Assessment e processi regolamentati

Al termine delle verifiche di cui al punto 5.6, C.N.F. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i c.d. "processi a rischio".

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come processi a rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di reati, le aree di attività specificatamente individuate nel documento aziendale denominato "**Risk Assessment**" e che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Risk Assessment consente di rilevare la mappatura dei rischi di commissione dei reati presupposto e successivamente di valutare la quantificazione degli stessi rischi in funzione della probabilità di accadimento e della gravità del reato. Le fasi del Risk Assessment sono costituite dall'analisi preliminare, dall'individuazione dei rischi nonché dalla misurazione e dalla valutazione del rischio residuo.

L'obiettivo del Risk Assessment è quello di tenere il rischio residuo a livello di accettabilità con un sistema di gestione tale da garantire la prevenzione del rischio attraverso il monitoraggio continuativo dell'efficacia e dell'adeguatezza dei protocolli preventivi nonché dei controlli di presidio del rischio stesso.

5.8. Codice Etico (Richiamo)

Il documento aziendale denominato “Codice Etico”, definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la Società, C.N.F., si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società.

Dai principi generali di comportamento, ivi definiti, discendono norme e modalità operative da attuare in C.N.F., nonché i principi ispiratori per i componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) e per i dirigenti nel dare concreta attuazione all’attività di Direzione della Società.

Per comodità di consultazione il Codice Etico è compendiato in un documento separato che costituisce, unitamente agli altri allegati, parte integrante del presente modello organizzativo.

Il codice detta delle regole generali di condotta cui devono attenersi i dipendenti, i dirigenti, i consulenti, e tutti coloro che collaborano o interagiscono con C.N.F., ciascuno nel proprio ambito di operatività.

Tutti i dipendenti, in sede di assunzione, vengono compiutamente resi edotti delle previsioni del Codice Etico aziendale, nonché istruiti circa l’operatività dello stesso nell’ambito dei singoli uffici aziendali. Tutti i dipendenti, inoltre, sottoscrivono per presa visione ed accettazione incondizionata il Codice Etico adottato.

Le regole di condotta sono state codificate avendo riguardo non solo alle esigenze di adeguamento alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 ma anche ai principi ispiratori della responsabilità sociale di impresa.

Con riguardo all’obbligatorietà del Codice Etico ed alle conseguenze derivanti dalla sua violazione sono dettate disposizioni peculiari sia nel codice medesimo, sia nella parte quarta del modello relativa al sistema disciplinare. Si rinvia, pertanto, a tali documenti.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa

Il “Sistema Disciplinare”, formalizza e costituisce il dettato normativo dell’art. 6 comma 2 lett. e) D.Lgs. 231/2001, per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l’estraneità della società da pratiche illecite e scorrette.

L’obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento indicati ed espressi dal Modello e dal Codice Etico nonché comportamenti che violano procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il suddetto Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e Statuto dei Lavoratori) inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

6.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

Il Sistema Disciplinare interno alla società prevede sanzioni commisurate alla gravità dell’infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Per i Dipendenti non dirigenti di C.N.F. le sanzioni applicabili (nel rispetto del CCNL di categoria) sono:

- **richiamo verbale;**
 - Tale provvedimento è applicato in casi di inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza lieve dei protocolli di

prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.

- ▶ Si ha “**inosservanza lieve**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.
- **ammonizione scritta;**
 - ▶ Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell’inosservanza; inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
 - ▶ Si ha “**inosservanza ripetuta**” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;**
 - ▶ Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza; inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale; nell’ambito dei flussi informativi all’O.d.V., violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l’effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, senza conseguenze; omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
 - ▶ Si ha “**inosservanza grave**” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano

caratterizzate da dolo.

- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;**
 - Tale provvedimento è applicato in caso di violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; nell'ambito dei flussi informativi all'O.d.V., grave violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate da cui scaturiscono conseguenze negative in capo al soggetto segnalato e/o all'azienda; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).
 - Si ha “**violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.
- **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;**
 - Tale provvedimento è applicato in caso di violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:
 - a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
 - b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del

Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

c) Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

► Si ha “*violazione dolosa o grave con colpa*” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

- **sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001;**

► Tale provvedimento è applicato nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l’allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L’allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001, il diritto all’intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

6.3. Misure nei confronti di dirigenti

Per i Dirigenti di C.N.F. le sanzioni applicabili rispettano il CCNL di categoria.

Alla notizia di una violazione del Modello, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo, la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri individuati al precedente paragrafo. Se la violazione del Modello sia tale da fare venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.4. Misure nei confronti di terzi

Tra i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dal Codice Civile all'Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e all'Art. 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (gli *stakeholders*), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società, nonché il Collegio Sindacale, la Società di Revisione e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggravamento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

La violazione e l'inosservanza dei principi fondamentali del Modello, così come sintetizzati nel presente documento da parte dei terzi potrà costituire inadempimento delle

obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà C.N.F. a richiedere il risarcimento dei danni patiti e *patienti*.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA, COMPOSIZIONE RUOLO E FUNZIONAMENTO

7.1. Organismo di vigilanza

C.N.F. per effetto delle modifiche adottate con la presente revisione, muta la composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito O.d.V.) da collegiale a Monocratico; l'OdV, in coerenza ai principi di legge, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

È posto nell'ordinamento della società l'Organismo di Vigilanza, autonomo rispetto agli altri organi societari, costituito dall'art.6 del D.Lgs. 231/2001, con funzioni di vigilanza ed ispettive rispetto all'applicazione del Codice Etico, del Modello Organizzativo e dei Protocolli ai fini della prevenzione dei reati da parte di chi opera nella Società.

La Società, invero, a fini di garanzia e nonostante il dettato di legge (art. 6 comma 4 bis D.Lgs. 231/2001) che concede alle società di capitali di far rivestire la carica al Collegio Sindacale, al Consiglio di Sorveglianza, ovvero al Comitato per il controllo della gestione, ha, invero, optato per la scelta di affidare l'incarico ad un soggetto esterno che non ricopra altre investiture all'interno della società, proprio al fine di salvaguardare l'indipendenza.

Per tale organismo C.N.F. ha previsto apposite garanzie di stabilità, autonomia, qualificazione professionale ed efficienza.

La società, al fine dell'effettivo funzionamento dell'O.d.V., apporta a bilancio le somme che vengono deliberate annualmente dal C.d.A..

7.2. Composizione e durata della carica

L'O.d.V. di C.N.F. si compone, allo stato, di un (1) membro esterno che vengono nominato dal C.d.A.

L'Organismo Monocratico viene scelti tra gli operatori nel campo delle professioni giuridico-economiche, con specifica competenza in materia di legge 231/01.

L'Organismo dura in carica tre anni ed è rieleggibile per un ulteriore mandato.

Nelle ipotesi di decadenza, rinuncia o sopravvenuta impossibilità, il C.d.A. provvede immediatamente alla sua surroga.

7.3. Criteri di eleggibilità e cause di decadenza

I membri dell'O.d.V. devono essere scelti tra i soggetti dotati dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità.

Non può essere eletto colui il quale abbia riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la P.A. o in danno della stessa, per reati societari o per reati gravi contro persone o patrimonio.

In ogni caso è ineleggibile chiunque sia stato condannato a pena definitiva, per reato non colposo, superiore a mesi 6 (sei) di reclusione.

Costituisce altresì causa di ineleggibilità la sussistenza di interessi in conflitto con la società e/o la sussistenza di legami di parentela con soggetti che abbiano funzioni direttive in C.N.F..

Costituisce causa di decadenza dalla carica di membro dell'O.d.V. la cessazione dei requisiti di eleggibilità e, comunque, la presenza di cause di incompatibilità sopravvenute.

Costituisce, inoltre, causa di decadenza l'assenza da tre riunioni consecutive dell'organo o la mancata produzione della relazione annuale entro il giorno 31.03. di ciascun esercizio.

7.4. Procedura per la nomina dei componenti dell'O.d.V.

Ogni socio o membro del C.d.A. può proporre la candidatura di un soggetto dotato dei requisiti di cui al precedente paragrafo quale membro dell'O.d.V., trasmettendola al Presidente del C.d.A..

Quando si debba procedere alla nomina dell'O.d.V. o alla surroga, il Presidente convoca il C.d.A. inserendo all'ordine del giorno i nominativi degli eventuali candidati.

Il membro dell'O.d.V. viene eletto dal C.d.A. con votazione a maggioranza assoluta dei componenti.

E' eletto colui che raggiunge il maggior numero di voti ed, a parità di voti, il candidato più anziano di età.

Il nominativo dell'eletto viene iscritto entro quindici giorni nel registro delle imprese. Ogni modifica deve essere annotata nello stesso termine.

7.5. La struttura e risorse dell'O.d.V.

L'O.d.V. disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione ed approvazione di un proprio apposito regolamento, conformemente agli articoli precedenti ed ai seguenti criteri di massima che potranno essere modificati e adattati alle esigenze dell'O.d.V. nominato dal C.d.A. di C.N.F..

All'O.d.V. sono garantiti spazi adeguati per il proprio funzionamento; tali spazi sono provvisti di strumenti - anche informativi - idonei, dallo stesso individuati.

All'O.d.V. è assegnato un servizio di segreteria con postazione telefonica e fax, nonché un indirizzo di posta elettronica dedicato a cui tutti i dipendenti di C.N.F. possono rivolgersi per le dovute segnalazioni in regime di anonimato.

Ai componenti dell'Organo di Vigilanza è assegnato altresì un compenso annuale congruo, deliberato dal C.d.A..

7.6. Poteri e doveri dell'O.d.V.

L'O.d.V. ha autonome funzioni di vigilanza sul rispetto delle procedure previste dal codice etico, dal modello e dai protocolli. In particolare:

- a) l'O.d.V. può compiere ispezioni, verifiche e controlli chiedendo documenti, chiarimenti agli operatori all'interno della Società. A tal fine ha la possibilità di consultare liberamente archivi cartacei e informatici. Ha altresì accesso a qualsiasi altro documento della Società;
- b) l'O.d.V. ove riscontri violazioni al modello, al codice etico ed ai protocolli da parte di dirigenti e/o dipendenti della società, può proporre l'apertura di un procedimento

disciplinare a carico del responsabile inviando la comunicazione al Presidente (se è quest'ultimo ad aver commesso la violazione, la comunicazione viene fatta al C.d.A.);

- c) ove l'O.d.V. verifichi violazioni da parte di collaboratori esterni a C.N.F. esso può proporre al C.d.A. la risoluzione del rapporto;
- d) ove l'O.d.V. riscontri lacune nel modello o nelle procedure o ritenga necessarie modifiche e integrazioni, predisporre un'apposita relazione al C.d.A.;
- e) l'O.d.V. promuove e sviluppa corsi di formazione e aggiornamento professionali in ordine alla normativa contenuta nel D.Lgs. 231/01 ed alla sua applicazione e cura la divulgazione del materiale informativo;
- f) l'O.d.V. mantiene rapporti con il C.d.A., con il Revisore o il collegio sindacale, e ove necessario, con l'assemblea dei soci.

Al contempo l'O.d.V. è tenuto a non divulgare all'esterno di C.N.F. in nessuna forma, notizie, informazioni o dati acquisiti in occasione della propria funzione.

I membri sono altresì tenuti ad aggiornarsi professionalmente.

L'O.d.V. deve redigere una relazione (almeno semestrale) che presenta al C.d.A., contenente obbligatoriamente il consuntivo sull'attività svolta e le proposte di aggiornamento del modello, nonché il piano delle attività per l'anno seguente, con le relative previsioni di costo.

L'O.d.V. ove riscontri violazioni al modello, provvede a informare tempestivamente il C.d.A., la Società di Revisione o il Collegio Sindacale.

L'O.d.V. deve mantenere stabili contatti con gli altri organismi di controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione).

8. FLUSSI INFORMATIVI E SEGNALAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI INTERNI (ESPONENTI AZIENDALI, DIPENDENTI - C.D. “WHISTLEBLOWING”) E TERZI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Flussi informativi da e verso l’O.d.V. e relativa archiviazione -

Tutte le informazioni, i dati e le notizie attinenti l’attuazione del Modello sono comunicate all’O.d.V. da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti di C.N.F..

Le segnalazioni potranno essere inviate all’O.d.V. ai recapiti indicati nella bacheca aziendale e nello Statuto dell’O.d.V., anche con modalità elettroniche ed informatiche

Un canale informatico dedicato è istituito al fine di facilitare i flussi informativi; è definita una casella di posta elettronica, accessibile solo da parte dei membri dell’O.d.V., con il seguente indirizzo:

organismodivigilanza.cnfspa@gmail.com

L’O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni potranno essere inviate in forma scritta, oppure potranno essere raccolte e verbalizzate dall’O.d.V., ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L’O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L’obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati all’interno di C.N.F. o a “prassi” non in linea con le regole di comportamento descritte nel Modello e nel Codice Etico.

8.2. Obblighi di riservatezza

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del C.d.A. e dei Soci dell'Azienda.

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'O.d.V. si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'Art. 6 D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V..

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

8.3. Whistleblowing protection

C.N.F. recepisce peraltro le novità introdotte con la Legge 179/2017 in materia di "*whistleblowing protection*" con la recente nota illustrativa di Confindustria.

In tale ottica, C.N.F., in applicazioni alle migliori *best practices* in tema di *compliance*, ha adottato una specifica "procedura segnalazioni" volta a disciplinare l'istituzione e la gestione di canali di segnalazione, finalizzati ad assicurare un flusso informativo adeguato nei confronti della Società (attraverso l'Organismo di Vigilanza), per quanto riguarda irregolarità o violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli dell'azienda, commesse:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria

e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ivi compresi eventuali consulenti delegati;

- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

I principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni sono i seguenti:

1. **Garanzia di anonimato e riservatezza del segnalante:** tutte le funzioni, posizioni organizzative e dipendenti della Società interessati dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo delle persone segnalanti se non all'O.d.V.;
2. **Segnalazioni in mala fede:** l'O.d.V. garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società nei casi di accertata mala fede.

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Legale Rappresentante, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner di C.N.F. e altri soggetti terzi.

Spetta all'O.d.V. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, in caso di forme di ritorsione o comunque di qualsiasi violazione, atto discriminatorio, ritorsivo o comunque illegittimo nei confronti del segnalante, questa potrà essere espressamente considerata quale violazione del Codice Etico dell'Azienda e punita secondo quanto ivi previsti, oltre che nei modi e termini previsti dalla normativa penalistica e civilistica applicabile nonché mediante denuncia all'Ispektorato Nazionale del Lavoro.

9. PRINCIPI IN MATERIA DI FORMAZIONE

La società, ed in particolare l'Organo Amministrativo, organizza riunioni formative per livelli o categorie di Dirigenti e Dipendenti in merito all'adozione del Modello 231 per rendere noto che l'osservanza dello stesso costituisce un'obbligazione del contratto di lavoro (o di eventuale altro tipo di contratto) e che deve essere attuata a pena di sanzioni disciplinari (o di sanzioni a carattere contrattuale: es. penali/risoluzione del contratto).

L'attività di formazione svolta deve fornire idonee informazioni anche in merito ai sistemi di segnalazione della commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ed altresì informazioni in merito agli illeciti disciplinari introdotti con le modifiche al D.lgs. 231/2001 apportate dalla Legge n. 179/2017 e alle relative sanzioni.

Qualora nel corso delle riunioni organizzate dall'Organo Dirigente, o su richiesta specifica dell'O.d.V., sia rilevata l'esigenza di elevare il livello conoscitivo di lavoratori e collaboratori, saranno disposti nuovi incontri informativi o disposti ulteriori sessioni di diffusione informativa.

Degli incontri informativi deve essere redatto apposito registro, che dovrà essere sottoscritto dai partecipanti indicando l'oggetto e la data e conservato a cura della Società.

L'Organo Amministrativo provvede ad organizzare una riunione informativa con soci e consulenti esterni della Società per effettuare la presentazione del Modello 231 adottato dalla Società e la contestuale illustrazione di:

- a) fonti normative;
- b) caratteristiche della responsabilità amministrativa;
- c) reati specifici dai quali discende la responsabilità amministrativa della Società;
- d) analisi dei rischi ed aree di vulnerabilità della Società;
- e) protocolli di prevenzione adottati.