



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
ex D.lgs. n. 231/2001

PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI Parte Generale



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

PROTOCOLLI COMPORTAMENTALI
PARTE GENERALE
2021

in vigore dal 09/06/2021



INDICE

1. INTRODUZIONE: IL QUADRO NORMATIVO	5
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	5
1.2. I cc.dd. Reati-presupposto.....	6
1.3. Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.....	7
1.4. Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati.....	8
1.5. Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata	8
1.6. Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	9
1.7. Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio.....	9
1.8. Art. 25-ter, Reati societari	10
1.9. Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.....	11
1.10. Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).....	11
1.11. Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale.....	11
1.12. Art.25-sexies, Abusi di mercato.....	12
1.13. Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	12
1.14. Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)	12
1.15. Art. 25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore.....	12
1.16. Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).....	12
1.17. Art. 25-undecies, Reati ambientali.....	12
1.18. Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 22 e 12, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286)	14
1.19. Art. 25-terdecies, Razzismo e xenofobia (art. 3, co 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654).....	14
1.20. Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, l. 13 dicembre 1989, n. 401)	14
1.21. Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari.....	14
1.22. Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando (reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).....	15
1.23. Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati.....	15
1.24. L'impianto sanzionatorio	15
1.25. Il Modello penal-preventivo	16
1.26. Struttura del Modello.....	17
2. DESCRIZIONE E GOVERNANCE DI CNPADC	18
2.1. Attività Istituzionale	18



2.2.	Gli Organi Sociali.....	18
2.3.	Assemblea dei Delegati.....	19
2.4.	Consiglio di Amministrazione	19
2.5.	Presidente del Consiglio di Amministrazione	20
2.6.	Direttore Generale.....	20
2.7.	Collegio Sindacale	20
2.8.	Società di Revisione.....	20
2.9.	Organigramma.....	21
2.10.	Organizzazione Interna.....	21
3.	IL MODELLO DI CNPADC	23
3.1.	Finalità.....	23
3.2.	Contenuti.....	23
3.3.	Destinatari del MOG	26
4.	DOTAZIONE DEL MOG.....	27
4.1.	Adozione del Modello	27
4.2.	Implementazione	27
4.3.	Aggiornamento	28
5.	PRINCIPI COMPORTAMENTALI GENERAL-PREVENTIVI.....	29
6.	RILEVAZIONE, MISURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHIO-REATO.....	31
6.1.	Mappatura e output.....	31
7.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
7.1.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	34
7.2.	Funzioni e poteri.....	35
7.3.	Regolamento	37
7.4.	Reporting dell'OdV.....	38
8.	FLUSSOGRAMMA.....	39
8.1.	Flussi informativi nei confronti dell'OdV	39
8.2.	Segnalazioni da parte di esponenti dell'Ente o da parte di terzi.....	40
9.	FORMAZIONE	43
9.1.	Formazione sul d.lgs. n. 231/2001 e sul MOG adottato	43
9.2.	Formazione rivolta ai membri degli Organi sociali	43
9.3.	Formazione dei Responsabili aziendali	43
9.4.	Formazione dei Dipendenti.....	44
9.5.	Informativa ai Collaboratori esterni	44
10.	RINVIO AL SISTEMA DISCIPLINARE	45



1. INTRODUZIONE: IL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11, Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito per brevità "Decreto" o "231") con cui è stata adeguata la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità per illecito delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un regime di responsabilità (definita amministrativa a carico degli enti collettivi per i reati tassativamente elencati, commessi nel loro *interesse o vantaggio*:

- da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (nel seguito per brevità "Apicali");
- da soggetti sottoposti a direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati ("Sottoposti").

Trattasi di responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente "parapenale", personale e diretta dell'ente collettivo, che ne risponde con il proprio patrimonio (ex artt. 8 e 27).

La responsabilità dell'ente collettivo non rileva a titolo solidale con quella della persona fisica autore del reato, anche perché la responsabilità penale è personale. Essa si configura quale responsabilità propria dell'ente per l'illecito derivante dal "deficit organizzativo": la carente o insufficiente organizzazione in chiave prevenzionale ha infatti agevolato, se non provocato, la commissione del reato da parte dell'esponente aziendale.

L'ente non risponde qualora l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Decreto prescrive un diverso onere probatorio ai fini dell'imputabilità dell'ente collettivo, distinguendo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o sottoposto.

Ex art. 6, se commesso da un *Apicale*, incombe sull'ente l'onere probatorio (liberatorio) teso a dimostrare cumulativamente:

- l'avvenuta adozione e l'effettiva attuazione, *ante reato*, di un Modello penal-preventivo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'avvenuta nomina e l'insediamento di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), autonomo e indipendente, che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento;
- che la commissione del reato è stata resa possibile dalla fraudolenta elusione del Modello da parte dell'autore;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Diversamente, ex art. 7, se commesso dal soggetto sottoposto, l'ente è responsabile quando il reato discenda causalmente dalla carenza di direzione e vigilanza da parte degli Apicali. L'onere probatorio incombe sull'Accusa.

Tuttavia, il *deficit* organizzativo viene (presuntivamente) escluso nel caso in cui l'ente sia dotato, *ante reato*, di un congruo ed effettivo Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire "*reati della medesima specie*" di quello verificatosi.

1.2.1 cc.dd. Reati-presupposto

La responsabilità amministrativa degli enti collettivi può configurarsi solo in presenza della consumazione, o del tentativo, di specifiche fattispecie di reato ricomprese in un Catalogo "mobile", oggetto d'integrazione legislativa e già più volte novellato.

Ex art. 2, la responsabilità è imputabile all'ente solo se il reato era previsto da una norma di legge entrata in vigore antecedentemente alla commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

Alla data del presente documento, l'elenco ricomprende le seguenti fattispecie:

1.3. Artt. 24 e 25, Reati nei confronti della P.A.

- *malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);*
- *indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);*
- *frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);*
- *truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);*
- *frode in agricoltura (art. 2 l. n. 898/1986).*
- *peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea) (art. 314 c.p.);*
- *peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea) (art. 316 c.p.);*
- *concussione (art. 317 c.p.);*
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);*
- *circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);*
- *corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);*
- *induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);*
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);*
- *pene per il corruttore (art. 321 c.p.);*
- *istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);*
- *peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);*
- *abuso d'ufficio (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea)*

(art. 323 c.p.);

- traffico di influenze illecite (346-bis c.p.).

1.4. Art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso e sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- delitti a tutela del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11, d.l. n. 105/2019).

1.5. Art. 24-ter, Delitti di criminalità organizzata:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601);
- traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- promozione, organizzazione, finanziamento etc. dell'immigrazione clandestina (art. 12 d. lgs. n. 286/98);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90).

1.6. Art. 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:

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

1.7. Art. 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513-c.p.);

- *illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513-bis c.p.);*
- *frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);*
- *frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);*
- *vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);*
- *vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);*
- *fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);*
- *contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.).*

1.8. Art. 25-ter, Reati societari:

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);*
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);*
- *impedito controllo (art. 2625 c.c. così come modificato dal D.lgs. 39/2010, in attuazione della direttiva 2006/43/CE);*
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);*
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);*
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);*
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);*
- *omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);*
- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);*
- *indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);*
- *aggiotaggio (art. 2637 c.c.);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);*
- *corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);*

- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis co. 1 c.c.).*

1.9. Art. 25-quater, Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- *associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);*
- *assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);*
- *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);*
- *organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);*
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);*
- *finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);*
- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);*
- *attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);*
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);*
- *atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);*
- *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15.12.1979, n. 265 conv. con l. 6.2.1980, n. 15) nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.*

1.10. Art. 25-quater.1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

1.11. Art. 25-quinquies, Delitti contro la personalità individuale:

- *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);*
- *prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);*
- *pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);*

- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

1.12. Art.25-sexies, Abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. n. 58 del 1998, così come modificato dal D.lgs. 107/2018);
- manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. n. 58 del 1998, così come modificato dal D.lgs. 107/2018).

1.13. Art. 25-septies, Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1.14. Art. 25-octies, Reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e, da ultimo, auto-riciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

1.15. Art.25-novies, Delitti in materia di diritto d'autore:

- in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, l. 22 aprile 1941, n. 633).

1.16. Art. 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (cfr. art. 377 bis c.p.).

1.17. Art. 25-undecies, Reati ambientali:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);

disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);

- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);*
 - *circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);*
 - *traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);*
 - *attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);*
 - *uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);*
 - *distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);*
 - *reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;*
 - *reati di cui all'art. 256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;*
 - *reati di cui all'art. 257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;*
 - *reati di cui all'art. 258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;*
 - *reati di cui agli artt. 259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;*
 - *reati di cui all'art. 260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;*
 - *reati di cui all'art. 279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali e superamento dei valori limite di emissioni;*
 - *reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n. 150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;*
- reati di cui all'art. 3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993 correlati alla produzione, al consumo, all'importazione, all'esportazione, alla detenzione ed alla commercializzazione di sostanze lesive indicate dalla tabella A allegata alla medesima Legge 549/1993;*
- *reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati*

all'inquinamento provocato dalle navi.

1.18. Art. 25-duodecies, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 22 e 12, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286):

- reato di cui all'art. 22, co. 12-bis, del D. Lgs. 286/1998, che prevede alcune specifiche circostanze aggravanti del reato di cui al precedente comma 12. Quest'ultima disposizione punisce il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal medesimo articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, in presenza delle circostanze aggravanti ivi elencate;
- reato di cui agli artt. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter del D. Lgs. 286/1998, inerente alla illecita promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto ed ingresso illegale di stranieri nel territorio dello Stato o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente;
- reato di cui all'art. 12, co. 5, D. Lgs. 286/1998, che sanziona chiunque a titolo oneroso, al fine di trarre ingiusto profitto, dà alloggio ovvero cede, anche in locazione, un immobile ad uno straniero che sia privo di titolo di soggiorno al momento della stipula o del rinnovo del contratto di locazione.

1.19. Art. 25-terdecies, Razzismo e xenofobia (art. 3, co 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654).

1.20. Art. 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, l. 13 dicembre 1989, n. 401).

1.21. Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, d.lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3., d.lgs. n. 74/2000);
- emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, d.lgs. n. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d.lgs. n. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d.lgs. n. 74/2000).

I reati di cui all'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis, del Decreto 231, di seguito elencati, rilevano ai fini della responsabilità della persona giuridica solo se commessi

nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri (all'interno dell'Unione Europea) e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:

- *dichiarazione infedele (art. 4, d.lgs. n. 74/2000);*
- *omessa dichiarazione (art. 5, d.lgs. n. 74/2000);*
- *indebita compensazione (art. 10-quater, d.lgs. n. 74/2000).*

1.22. Art. 25-sexiesdecies, Contrabbando (reati previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).

1.23. Legge n.146 del 16 marzo 2006, Reati transazionali in tema di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, riciclaggio e tratta di emigrati.

1.24. L'impianto sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio introdotto dal d.lgs. 231 è assolutamente innovativo, sia per la tipologia di sanzioni previste, sia per il criterio dosimetrico.

Intanto, è sempre comminabile una sanzione pecuniaria, quantificata dal giudice secondo un criterio bifasico, in funzione:

- del numero di "quote", calcolate entro il *range* stabilito dalla norma in ragione della gravità del fatto e del comportamento (antecedente e successivo) assunto dall'ente;
- dell'importo unitario della singola quota, fissato in ragione delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente stesso.

Ne risulta una sanzione economica tarata in funzione dell'ente destinatario, in modo da risultare effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Per i reati più gravi o reiterati, il giudice può irrogare (cumulativamente) anche una misura interdittiva. L'interdizione può condizionare il proseguimento dell'attività, fino a produrre, nel caso estremo, la cessazione coattiva dell'attività dell'ente.

Essa è rivolta alla specifica funzione o al comparto aziendale criminogeno e permane in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Le sanzioni interdittive (ex art. 9, secondo comma) sono:

- interdizione dall'esercizio della attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca;
- sanzione alternativa del commissariamento giudiziale (prevista dall'art. 15 D. Lgs. 231/01) in luogo dello scioglimento dell'ente ove svolga un pubblico servizio, ovvero la sanzione produca una rilevante ripercussione sull'occupazione in ambito territoriale.

In tutti i casi, con la condanna dell'ente viene disposta la *confisca del prezzo o del profitto del reato*, nonché la *pubblicazione della sentenza* su quotidiani a tiratura nazionale. Ricorrendo le condizioni di cui all'art. 45 - ossia, *gravi indizi* di sussistenza della responsabilità dell'ente (*fumus*) e *fondati e specifici elementi* che fanno ritenere *concreto* il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (*periculum*) - il P.M. può richiedere al giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

Sono altresì previste due misure di natura reale: il *sequestro preventivo* delle coseoggetto di confisca obbligatoria e quello *conservativo* dei beni mobili ed immobili dell'ente, in mancanza di idonee garanzie di pagamento delle sanzioni pecuniarie e del rimborso delle spese del procedimento.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati posti in essere.

1.25. Il Modello penal-preventivo

Il Decreto prevede espressamente la facoltà per l'ente collettivo di adottare, *ante reato*, un congruo Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal- preventiva ("Modello" o "MOG").

Quando sia stato adottato, nonostante la realizzazione del reato tipico, il giudice penale - accertatane con prognosi postuma la *congruità, effettività ed idoneità* a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi - potrà accordare all'ente collettivo l'esenzione da responsabilità, non risultando ad esso addebitabile un "deficit organizzativo".

Il Modello è ritenuto adeguato quando sia calibrato sui caratteri dell'ente empirico, sia stato effettivamente implementato e reso funzionale a cura dell'Organismo di Vigilanza e la violazione delle sue prescrizioni richieda un comportamento fraudolento da parte dei destinatari.

Nell'ipotesi in cui l'ente adotti il MOG *post reato*, il Decreto prevede trattamenti premiali minori, sostanzialmente in termini di riduzione delle sanzioni irrogabili (artt. 12, 17, 25 co. 5-bis, 49 e 78).

1.26. Struttura del Modello

Il Modello è costituito da alcuni componenti essenziali, quali:

- *Codice Etico e Comportamentale;*
- *Matrici di Mappatura dei rischi-reato;*
- *Protocolli Comportamentali di Parte Generale;*
- *Protocolli Comportamentali di Parte Speciale;*
- *Sistema Disciplinare interno;*
- *Istituzione dell'Organismo di Vigilanza.*

Costituiscono indispensabili complementi del MOG le successive azioni di Informazione e di Formazione dei destinatari e l'attivazione di flussi informativi diretti all'OdV, nonché le procedure aziendali implementate in relazione ai diversi settori di attività della Cassa.



2. DESCRIZIONE E GOVERNANCE DI CNPADC

2.1. Attività Istituzionale

La Cassa di Previdenza ed Assistenza dei Dottori Commercialisti (nel seguito anche "CNPADC"), costituita nel 1963, è l'ente di diritto privato che assicura, senza scopo di lucro e in autonomia gestionale, organizzativa e contabile, l'esercizio delle funzioni di previdenza e assistenza a favore dei Dottori Commercialisti iscritti agli Albi professionali e dei loro Familiari.

Privatizzata nel 1995 in conformità al disposto del d.lgs. 509/1994, opera sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nell'esercizio delle finalità istituzionali, ex art. 38 Costituzione, la Cassa si avvale delle strumentazioni previste dalla legislazione, onde garantire la tutela previdenziale e assistenziale con i connessi obblighi contributivi.

La Cassa può, altresì, perseguire scopi di previdenza ed assistenza complementari a favore dei medesimi beneficiari, mediante la costituzione di fondi speciali con bilanci separati e alimentati dalla contribuzione volontaria a tutela complementare per la corresponsione di trattamenti integrativi conformi ai principi di cui al d.lgs. n. 124/1993 c.s.m.

2.2. Gli Organi Sociali

La CNPADC, quale ente di diritto privato assimilato ad una associazione, è dotata dei seguenti Organi sociali:

- *l'Assemblea degli Associati*
- *l'Assemblea dei Delegati;*
- *il Consiglio di Amministrazione;*
- *il Presidente;*
- *la Giunta Esecutiva;*
- *il Collegio Sindacale.*

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare un Direttore Generale.

Per l'eleggibilità alle cariche istituzionali sono richiesti (art. 27 Statuto) requisiti soggettivi di professionalità, onorabilità e di regolare pagamento dei contributi (ove dovuti).

2.3. Assemblea dei Delegati

L'Assemblea dei Delegati, eletta dall'Assemblea degli Associati alla Cassa, esercita le funzioni indicate nello Statuto all'art. 15, tra cui l'indicazione dei criteri direttivi generali cui deve uniformarsi l'attività della Cassa e i requisiti richiesti per l'iscrizione ad essa, approva i budget, nomina i componenti degli Organi sociali e ne definisce il compenso.

2.4. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione gestisce la Cassa e compie tutte le operazioni necessarie al raggiungimento dell'oggetto sociale, essendo dotato di ogni potere non attribuito ad altri Organi.

Ex art. 18 dello Statuto, in particolare:

- predispone i *budget*, indicando i criteri di individuazione e ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti;
- predispone, altresì, il bilancio d'esercizio, con la relativa relazione, da presentare all'Assemblea dei Delegati per l'approvazione;
- sentito il parere vincolante dell'Assemblea dei Delegati, delibera su misura, condizioni, modalità di erogazione delle prestazioni agli Associati e loro beneficiari;
- delibera sui criteri di tenuta della contabilità, sull'impiego delle risorse finanziarie e sull'amministrazione del patrimonio;
- definisce l'ordinamento dei servizi, la composizione dell'organico e l'assunzione ed amministrazione dello stesso;
- elegge il proprio Presidente e il Vice Presidente;
- nomina la Giunta Esecutiva, i membri delle Commissioni interne (i.e. Commissione per la congruità e Commissione per la stabilità di lungo periodo e finanziaria);
- nomina il Direttore Generale.



2.5. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ex art. 23 dello Statuto, il Presidente convoca e presiede l'Assemblea dei Delegati, il Consiglio di Amministrazione, la Giunta esecutiva; ha la rappresentanza legale di CNPADC ed esercita le funzioni ad esso attribuite dallo Statuto, dai regolamenti e da specifiche deleghe.

2.6. Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale definendo tipologia di rapporto, durata dell'incarico, compenso.

I compiti, i poteri e le responsabilità sono stabiliti dall'art. 18.3 dello Statuto, dal *Regolamento di Contabilità ed Amministrazione pro tempore* vigente, nonché dalle deleghe conferitegli.

2.7. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, costituito da membri in possesso dei requisiti richiesti dallo Statuto all'art. 25 - tra i quali due membri effettivi, di cui uno con qualifica di Presidente, e due supplenti in rappresentanza rispettivamente del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Finanze - esercita le funzioni proprie di cui all'art. 2403 e ss. c.c., in quanto applicabili.

Pertanto, è tenuto a vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Cassa e sul suo concreto funzionamento.

Con cadenza biennale redige un verbale illustrativo delle risultanze del proprio controllo sul monitoraggio degli equilibri di lungo periodo effettuato dal Consiglio di Amministrazione.

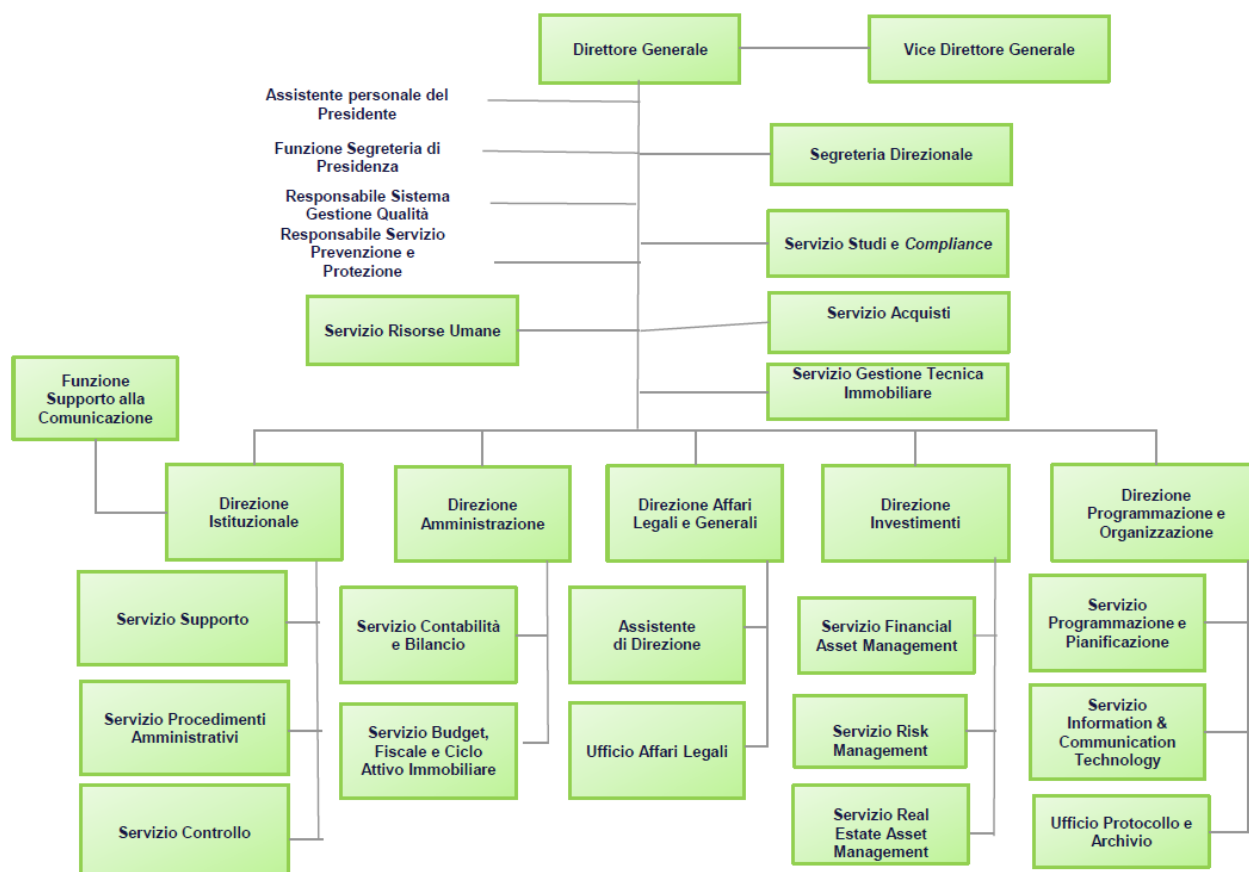
2.8. Società di Revisione

Sebbene non costituisca un organo della Cassa, lo Statuto prevede che il bilancio d'esercizio sia assoggettato a revisione contabile da parte di una società di revisione indipendente, conformemente al disposto del d.lgs. n. 509/1994.

2.9. Organigramma

L'attuale Organigramma è così articolato:

Organizzazione degli uffici CNPADC



2.10. Organizzazione Interna

La Cassa si è dotata di un adeguato assetto di *Governance*, di un Sistema organizzativo e gestionale interno ed opera con strumenti e metodiche conformi alla legge ed alle *best practices*.

Gli esponenti aziendali esercitano le mansioni stabilite dal Funzionigramma.

Sono stati selezionati e formalmente incaricati delegati e soggetti responsabili delle funzioni e dei processi aziendali.

Il patrimonio di CNPADC è costituito da beni mobili, immobili, partecipazioni e valori, crediti, nonché da beni acquisiti per effetto di eventuali lasciti, donazioni e provvidenze.



Le entrate della Cassa sono costituite dai contributi obbligatori e volontari; dagli importi relativi a sanzioni ed interessi dovuti; dai redditi patrimoniali e da ogni altra eventuale entrata.

La gestione della Cassa punta ad assicurare l'equilibrio finanziario anche di lungo periodo e viene condotta nel rispetto delle prescrizioni del *Regolamento di Contabilità ed Amministrazione pro tempore* vigente.

Il Consiglio di Amministrazione predispone il *budget* d'esercizio, in cui indica i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti, nonché il bilancio rimessi all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati.

Gli atti e le deliberazioni concernenti il *budget*, le variazioni di esso e i bilanci di esercizio, sono trasmessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze che, d'intesa, possono formulare motivati rilievi nei termini indicati, rinviando gli atti agli Organi amministrativi per un nuovo esame, così da ricevere motivata decisione definitiva.

CNPADC ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità con Adeguamento alla Norma **UNI EN ISO 9001:2015** per tutti i processi organizzativi nonché la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione con Adeguamento alla Norma **UNI EN ISO 37001:2016**.

3. IL MODELLO DI CNPADC

3.1. Finalità

Scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito "Modello" o "MOG") adottato da CNPADC è quello di costruire un sistema organico e strutturato di regole comportamentali e di strumenti di controllo e prevenzionali, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto, per quanto applicabili alla realtà della Cassa.

Mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio-reato e la conseguente proceduralizzazione dei comportamenti in chiave anti-reato, il Modello è destinato a:

- diffondere la cultura della legalità e ribadire che ogni forma di comportamento illecito viene fortemente condannato da CNPADC in quanto contrario - finanche qualora per essa vantaggioso - alle disposizioni di legge, ai principi etici e valoriali fatti propri da CNPADC, a cui intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire, grazie a un'azione di monitoraggio delle aree sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati;
- determinare, in quanti operano in nome/per conto della Cassa, la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del Modello può sostanziare un reato che espone l'autore a responsabilità penale e la Cassa a responsabilità amministrativa per illecito.

3.2. Contenuti

Da un punto di vista metodologico, la costruzione e l'attuazione del Modello ex artt. 6 e 7 richiede:

- adozione del *Codice Etico e Comportamentale* dichiarante l'insieme dei valori e dei principi generali di comportamento per quanti operino in/per CNPADC;
- mappatura delle aree a rischio-reato, ossia quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici Protocolli comportamentali volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;

- specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- affidamento all'*Organismo di Vigilanza* ("OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e destinatario delle informazioni provenienti dalle strutture amministrativo-finanziarie, di compiti di *monitoring* circa il funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adozione di un *Sistema Disciplinare interno*, idoneo a sanzionare la violazione delle prescrizioni del Modello;
- attività di Informazione e Formazione, a tutti i livelli, delle regole comportamentali e dei *Protocolli* istituiti.

A tal fine, si è proceduto preventivamente a:

- raccogliere ed analizzare i documenti identificativi della Cassa: ad es. statuto, deleghe e procure, organigramma e funzionigramma, regolamenti interni e procedure aziendali, delibere del Consiglio di Amministrazione, contrattualistica rilevante, bilancio, policy informatica;
- intervistare i referenti delle aree aziendali;
- analizzare le funzioni aziendali e individuare le aree di rischio;
- ponderare l'intensità del rischio connesso;
- identificare le modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati;
- rilevare e valorizzare strumenti di gestione e controllo eventualmente vigenti, anche non aventi specifica funzione anti-reato (Gap analysis);
- redigere il Sistema Disciplinare interno;
- configurare il profilo dell'*Organismo di Vigilanza*.

L'articolo 6 del Decreto prevede che il Modello di organizzazione e di gestione possa essere predisposto sulla base di Codici di comportamento redatti dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia e dallo stesso validati.

Per tale ragione, nell'elaborazione del MOG di CNPADC si sono tenute in considerazione le Linee Guida predisposte da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia.

I Protocolli di Parte Generale (di cui al presente documento) si articolano in:

- Introduzione: illustra i contenuti del d.lgs. 231/2001;
- Descrizione della Cassa: descrive l'attività istituzionale e la governance di CNPADC;
- Adozione del Modello: descrive gli obiettivi, le finalità e le modalità di adozione del Modello;
- Principi generali di controllo vigenti: illustra le diverse tipologie di presidi adottati e le principali regole organizzative, finalizzati a limitare la possibilità di commissione dei reati;
- Mappatura delle aree a rischio-reato: definisce l'intervento di Risk Assessment per la rilevazione e ponderazione delle singole potenzialità commissive;
- Organismo di Vigilanza: descrive le caratteristiche e le funzioni dell'Organismo;
- Flussogramma: stabilisce le informazioni (periodiche o "ad evento") che i responsabili delle aree aziendali e i soggetti indicati devono fornire all'OdV mediante comunicazione informatica;
- Formazione: descrive i contenuti, i tempi ed i modi attraverso i quali i vari Destinatari del Modello devono essere formati in relazione allo stesso;
- Rinvio al Sistema disciplinare: richiama l'impianto disciplinare applicabile ai Destinatari e la procedura di irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Distintamente, i Protocolli comportamentali di Parte Speciale stabiliscono, rispetto alle tipologie di rischio-reato censite e graduate in fase di c.d. "Mappatura", regole di condotta e presidi idonei a limitare la probabilità di accadimento dei reati, ovvero a ricondurre la potenzialità commissiva ad un livello accettabile.

Tale limite è da identificarsi nella situazione in cui ogni ulteriore misura prevenzionale produrrebbe un costo, senza risultato aggiuntivo.

3.3. Destinatari del MOG

Le prescrizioni del presente Modello sono applicabili a:

- Componenti degli Organi sociali statutari, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, amministrazione e direzione della Cassa¹;
- Personale (apicale e subordinato) dipendente e coloro i quali, pur non appartenendo a CNPADC, operano su incarico della medesima;

I consulenti, collaboratori, fornitori di beni, di servizi o di opere, anche professionali, outsourcer e gli altri eventuali partner (ad esempio alcune tipologie di terzi che operano in nome e per conto della Cassa o sotto il controllo della stessa), genericamente qualificabili come "Soggetti Terzi", in quanto estranei alla struttura organizzativa di CNPADC e non sottoposti al suo potere direttivo, sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, dei principi enunciati dal presente Modello e dei principi etici adottati dalla Cassa, attraverso la documentata presa visione del Modello, del Codice Etico, delle policy e procedure loro eventualmente applicabili. Per questa ragione, i soggetti terzi dovranno sottoscrivere apposite clausole contrattuali che prevedano, tra l'altro, che eventuali inadempimenti a detti obblighi costituiscono una grave violazione del rapporto contrattuale e legittimano CNPADC a risolvere il contratto.

¹ I semplici associati, in quanto non esercenti funzioni gestionali, restano vincolati alle sole prescrizioni del Codice Etico della Cassa.

4. DOTAZIONE DEL MOG

4.1. Adozione del Modello

CNPADC è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione e nell'erogazione dei servizi istituzionali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative degli Associati e del lavoro dei propri Dipendenti.

È, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti aziendali, collaboratori e *partners*.

Sebbene l'adozione del Modello penal-preventivo sia prevista dalla legge come facoltativa, il Consiglio di Amministrazione ha assunto la determinazione di adottarlo, elaborandolo in base alle caratteristiche peculiari della Cassa.

È stato, altresì, ritenuto che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di quanti operano in/per CNPADC, affinché assumano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività.

4.2. Implementazione

Il Consiglio cura la formale adozione del Modello 231 e la conseguente realizzazione, mediante le operazioni di "internalizzazione" ed "esternalizzazione".

Fornisce copia di esso ai destinatari, mediante consegna informatica o cartacea e raccolta della dichiarazione di ricezione, datata e sottoscritta.

Inoltre effettua la pubblicazione nella *intranet* aziendale.

L'esternalizzazione del Modello è realizzata mediante la pubblicazione nel sito aziendale del *Codice Etico e Comportamentale*, dei *Protocolli di Parte Generale* e del *Sistema Disciplinare Interno*.

Tali documenti vengono, altresì, resi pubblici mediante l'affissione nella bacheca aziendale.

Sempre ai fini dell'implementazione, il Consiglio di Amministrazione nomina formalmente i componenti dell'Organismo di Vigilanza, che procedono al proprio insediamento.

4.3. Aggiornamento

Il Modello è considerato uno strumento dinamico, giacché calibrato sulla realtà peculiare ed attuale (organizzativa, dimensionale, operativa, sul *background* storico, ecc.) dell'ente collettivo, nonché costantemente conformato al disposto normativo e al catalogo dei reati-presupposto come integrato legislativamente.

La manutenzione, l'aggiornamento e la vigilanza sul rispetto del Modello competono all'Organismo di Vigilanza.

Il MOG ed il *Codice Etico* possono essere aggiornati mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su segnalazione o proposta dell'Organismo di Vigilanza, salvo per modifiche meramente formali (quali, a titolo esemplificativo, aggiornamento del catalogo dei reati-presupposto inerenti a fattispecie non applicabili alla Cassa e modifiche alla denominazione delle procedure già in essere), che potranno essere apportate direttamente dal Direttore Generale su indicazione dell'OdV.

La comunicazione relativa all'aggiornamento del Modello deve essere rivolta a tutti i Destinatari perché possano conoscere e conformarsi alle prescrizioni di esso.

Le operazioni di internalizzazione ed esternalizzazione vengono ripetute ogni qualvolta si proceda alla modifica o all'aggiornamento del MOG o di suoi componenti.

5. PRINCIPI COMPORTAMENTALI GENERAL-PREVENTIVI

I comportamenti dei membri degli Organi sociali, dei Dipendenti e dei Collaboratori, anche esterni, della Cassa, devono conformarsi alle regole di condotta previste dal *Codice Etico* e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, Generali e Speciali.

I *Protocolli Generali* (costituiti dal presente documento) indicano le ordinarie e generali regole organizzative ed i vincoli di comportamento obbligatori per tutti gli esponenti della Cassa.

I *Protocolli Speciali* (di cui ad un distinto documento), componente co-essenziale del MOG, definiscono le misure special-preventive e i presidi specifici per la gestione delle potenzialità commissive di reato censite e ponderate con le Matrici di mappatura.

Risultano **principi comportamentali di portata generale**, vincolanti tutti i Destinatari, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto d'interesse, anche nei confronti della P.A.;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi;
- il divieto di operare qualsiasi operazione finanziaria nei confronti di chiunque con modalità non conformi alle procedure aziendali vigenti presso CNPADC.

Risultano **principi di controllo di portata generale**, vincolanti tutti i Destinatari, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- definizione dei livelli autorizzativi per il compimento di ciascuna fase operativa

caratteristica di un processo;

- ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo onde impedire la concentrazione su un unico soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- sufficiente separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- esistenza e documentazione di attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- costante identificazione, misurazione e *monitoring* dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino caratteri e modalità dell'operazione e soggetti coinvolti;
- veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al *reporting* ad organi sociali e ad *Authorities* di vigilanza.

Le **procedure aziendali vigenti presso CNPADC** si uniformano ai seguenti principi:

- adeguata formalizzazione e diffusione;
- illustrazione mediante tenuta di moduli formativi;
- chiarezza e determinatezza dei comportamenti (positivi e negativi) richiesti;
- definizione delle modalità, tempistiche e competenze per lo svolgimento delle attività;
- coordinamento e conformazione con le prescrizioni comportamentali definite da altri strumenti di gestione e di *Risk control* (es. Protocolli comportamentali, Generali e Speciali; Sistema di Gestione Qualità; Ordini di Servizio; ecc.);
- costante aggiornamento ed ottimizzazione, nel quadro della funzionalità ed effettività del Sistema operativo e di controllo integrato.

6. RILEVAZIONE, MISURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHIO-REATO

Per l'elaborazione di un Modello calibrato occorre preliminarmente ricostruire la "fotografia" attuale e veritiera della realtà aziendale onde poter censire le attività sensibili al rischio-reato, lungi da rilevazioni meramente compilative, astratte o fittizie.

A tal fine è stata preliminarmente effettuata un'analisi dell'apparato documentale e delle funzioni e attività aziendali, nonché tenuti colloqui e interviste con i diversi responsabili.

6.1. Mappatura e output

Conformemente agli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali consolidatisi in materia, la Mappatura dei rischi-reato è stata condotta ex artt. 6 e 7, Decreto con riguardo: i) alle singole fattispecie ricomprese in ciascuna tipologia di reato-presupposto, ii) rilevando lo specifico processo/attività a impatto criminogeno, iii) individuando i soggetti/funzioni aziendali possibili autori (anche a titolo di concorso ex art. 110 c.p. nel caso di "reati propri") e iv) misurando il grado di rischio.

Ciascuna Matrice di mappatura indica:

- la fattispecie normativa del reato;
- la sanzione per esso prevista;
- le attività e i processi sensibili interessati;
- le funzioni e le figure aziendali esposte al rischio;
- il livello di rischiosità.

Per l'elaborazione di un MOG idoneo all'ottenimento del beneficio d'esimente, sono stati presi in considerazione i soli comportamenti attivi od omissivi idonei a realizzare un reato tipico ex d.lgs. 231. Tuttavia, comportamenti prodromici o strumentali, accessori ed eventuali, non idonei a realizzare ex se la consumazione o il tentativo del reato, sono stati comunque considerati nell'ottica della costruzione di un sistema conforme a legalità e *compliance*.

Vale evidenziare che in taluni casi, pur non riscontrandosi una rischiosità probabile o possibile, sono state volontariamente adottate misure prevenzionali in un'ottica meramente prudenziale.

In esito all'analisi effettuata, a ciascun rischio-reato è stato attribuito un livello di intensità, definito in base alla seguente scala cromatica:

LIVELLO DI RISCHIO	COLORE
ALTO	
MEDIO	
BASSO	
INCONFERENTE	N.A.

In considerazione dei caratteri peculiari di CNPADC sono risultate ad oggi non applicabili ("n.a.") le seguenti tipologie di reato di cui al catalogo 231 vigente:

- Delitti di criminalità organizzata, art. 24-ter;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo ed in strumenti di riconoscimento, art. 25-bis;
- Delitti contro l'industria e il commercio, art. 25-bis.1;
- Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, art. 25-quater;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25-quater 1.;
- Delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies;
- Reati transnazionali, legge n. 146, 16 marzo 2006;
- Reati di razzismo e xenofobia, art. 25-terdecies;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi



d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, art. 25-quaterdecies;

- Contrabbando, art. 25-sexiesdecies.

Stante la natura giuridica associativa di CNPADC, sono state considerate, in un'ottica meramente prudenziale, alcune fattispecie di Reati societari, di cui all'art. 25-ter.

In ogni caso, anche rispetto alle tipologie di reato non mappate, operano in chiave prevenzionale le prescrizioni generali di cui al *Codice Etico* ed ai *Protocolli Generali*.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ex art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, perché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità per illecito da reato, è richiesta l'istituzione e l'operatività di un *Organismo di Vigilanza* ("OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento.

Detto Organismo opera in posizione di terzietà e d'indipendenza rispetto agli altri organi dell'ente e sostanzia un ufficio, in *staff* al Consiglio di Amministrazione.

La nomina compete al Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, che ne definisce la configurazione unisoggettiva o collegiale, la composizione, la durata, gli emolumenti e il *budget* di dotazione.

I componenti dell'Organismo possono essere revocati solo per "giusta causa" con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

7.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I requisiti richiesti dal Decreto sono:

- autonomia ed indipendenza: i componenti non devono trovarsi in situazioni di conflitto d'interessi, né esercitare poteri gestori, né essere in posizione di dipendenza dai responsabili delle aree operative. L'OdV deve essere esente da compiti di gestione dell'ente.

Deve, altresì, essere dotato di autonomia economica per l'esercizio delle proprie funzioni;

- professionalità: i componenti devono avere competenza ed esperienza in materia, nonché qualifica professionale idonea all'esercizio di funzioni di prevenzione penale, di controllo e gestione dei rischi e di organizzazione aziendale;

- continuità di azione: l'Organismo deve esercitare la vigilanza con continuità, costituendo uno stabile riferimento aziendale per i destinatari del Modello.

Il Decreto richiede, altresì, l'inerenza dell'Organismo rispetto all'ente, tale configurandosi la connessione e relazione continuative con la realtà aziendale, oggetto di vigilanza. Tale requisito viene realizzato, preferibilmente, mediante la profilazione plurisoggettiva dell'OdV e la nomina di un membro interno, preferibilmente individuato nel responsabile di una funzione di controllo.

Per rivestire la carica di componente dell'OdV sono richiesti requisiti soggettivi di professionalità ed onorabilità – attestati mediante autodichiarazione – tra cui:

- assenza di relazioni di parentela, coniugio (di diritto o di fatto) o affinità entro il IV grado con componenti degli Organi sociali o del *Top Management*;
- assenza di conflitti d'interesse con la Cassa;
- non esercizio di funzioni di amministrazione, nel precedente triennio, di imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- assenza di sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per i delitti richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti dolosi comunque incidenti sull'onorabilità richiesta per l'incarico, ovvero portante pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o da quelli direttivi delle persone giuridiche;
- non esercizio della funzione di componente di OdV in enti collettivi che siano stati condannati ex d.lgs. n. 231/2001 per illecito da reato commesso durante il periodo di esecuzione dell'incarico;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- assenza di rapporto di pubblico impiego presso Amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti (non applicabile al membro interno dell'OdV).

Venendo meno tali requisiti in costanza d'incarico, si produce la decadenza immediata del componente dell'OdV.

In caso di decadenza di uno o più membri, l'Organismo rimane comunque in carica, sino alla reintegrazione del membro/i decaduto/i.

7.2. Funzioni e poteri

Secondo il d.lgs. 231/2001, risultano:

- valutazione dell'adeguatezza diacronica del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività, alle caratteristiche dell'ente ed alle prescrizioni legislative vigenti;
- verifica della conformità strutturale, contenutistica, di compliance normativa del Modello, con conseguente azione di revisione e di aggiornamento;

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificarne il rispetto da parte dei Destinatari e la coerenza tra comportamenti concreti e prescrizioni richieste;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione e graduazione delle potenzialità commissive dei reati-presupposto presso le aree aziendali.

All'Organismo non spettano compiti impeditivi della commissione di un reato-presupposto.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni l'Organismo dispone di una serie di poteri e prerogative, quali:

- attivare le procedure di controllo, tramite atti propri anche autoritativi rispetto le singole funzioni aziendali;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- richiedere informazioni e documentazioni ai Responsabili delle singole funzioni aziendali, agli Organi sociali, ai Collaboratori, ai Consulenti esterni, i quali sono tenuti a provvedere sollecitamente, senza alcun consenso preventivo;
- condurre indagini interne (a campione o periodiche), svolgere attività ispettiva (anche senza preavviso), personalmente o mediante soggetti all'uopo incaricati, per accertare presunte violazioni delle prescrizioni o anomalie del MOG;

promuovere e verificare iniziative a cura del Consiglio di Amministrazione per la diffusione della conoscenza e comprensione del d.lgs. n. 231/2001 c.s.m. e dei contenuti del MOG, predisponendo anche documentazioni organizzative interne (istruzioni, chiarimenti, circolari, materiale informativo);

- avvalersi del supporto di funzioni aziendali, come il "Servizio Studi e Compliance" per le attività di Program Office dell'Organismo, di coordinamento dello stesso con la Struttura interna o con gli altri Organi della CNPADC e per verificare la conoscenza e la conformazione alle norme di legge, ordinaria e di settore;
- attivare le strutture organizzative competenti per l'elaborazione di eventuali procedure operative e/o di controllo, che regolamentino adeguatamente specifiche attività sensibili.

L'Organismo ha facoltà di:

- adottare provvedimenti atti a regolare l'espletamento delle proprie funzioni;

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale (cartaceo od informatico);
- incaricare consulenti esterni di comprovata professionalità, ove si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero per acquisire pareri tecnici su aspetti di rilievo, utilizzando per la copertura dei relativi costi la disponibilità del proprio budget di dotazione annuale;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste, nonché adempiano alle comunicazioni ed ai Report periodici cui sono tenuti anche in base al Flussogramma adottato.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal suo Presidente e può essere chiamato a riferire dal Consiglio di Amministrazione.

Su richiesta dell'Organismo, in caso di necessità, ovvero quando gli argomenti posti all'ordine del giorno risultino di interesse per l'espletamento delle proprie funzioni, lo stesso può essere invitato a partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, comunque senza esercitare alcun voto, ma espletando una funzione consultiva su argomenti inerenti.

L'Organismo propone occasioni di incontro e di riunione con gli Organi di controllo e si relaziona con il Direttore Generale, nell'ottica di un continuativo coordinamento infra-organico.

7.3. Regolamento

Il funzionamento dell'Organismo è disciplinato da un apposito Regolamento, redatto ed approvato dall'Organismo medesimo, quale strumento di autorganizzazione.

Esso definisce, tra l'altro:

- le funzioni del Presidente;
- le modalità, la sede, i tempi di convocazione delle riunioni e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
- le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei documenti;
- le modalità di relazione/coordinamento con gli organi e gli esponenti aziendali;
- funzioni, poteri, attività ispettiva.

Ogni attività dell'Organismo deve essere documentata per iscritto e delle decisioni e



deliberazioni deve essere redatto processo verbale riportato nel Libro Riunioni dell'OdV.

7.4. Reporting dell'OdV

Con cadenza annuale, in coincidenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio, l'Organismo di Vigilanza redige e trasmette al Consiglio di Amministrazione una Relazione illustrativa delle attività svolte, dell'effettività ed adeguatezza del Modello vigente e di pianificazione delle principali azioni da espletare nell'esercizio successivo.

La Relazione rendiconta, altresì, l'eventuale utilizzo del *budget* di dotazione annuale, con richiesta al Consiglio di Amministrazione della conseguente ricostituzione/integrazione.

In presenza di situazioni straordinarie (es. notizia di violazioni del Modello, anomalie dei sistemi di gestione e controllo, novità legislative in materia, modifiche dell'assetto di *governance* della Cassa, segnalazioni ricevute da terzi) l'Organismo potrà trasmettere tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione che sarà tenuto a fornire pronto riscontro.

8. FLUSSOGRAMMA

8.1. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV è destinatario delle segnalazioni riguardanti eventuali violazioni del Codice Etico e del MOG attraverso canali informativi dedicati.

Ogni soggetto, di qualsiasi livello gerarchico e funzione, operante con/per la Cassa è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello o di componenti di esso, nonché a riportare prontamente fatti, omissioni o anomalie che possano dar luogo ad un reato ex d.lgs. 231/01 o a una violazione della legge.

Il Flussogramma adottato da CNPADC definisce i contenuti informativi, i soggetti obbligati, nonché la cadenza della comunicazione dovuta.

La comunicazione è dovuta periodicamente nei termini indicati o "ad evento", nel caso in cui si siano verificate le circostanze pre-definite.

Le principali informazioni concernono:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, riguardanti attività d'indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di instaurazione di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal d.lgs. 231/01;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MOG nonché di procedimenti disciplinari attivati, di eventuali sanzioni irrogate, ovvero di provvedimenti motivati di archiviazione;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di cui al Modello e alle procedure aziendali;

- novità di natura organizzativa, operativa, determinazioni gestionali di straordinaria amministrazione, ovvero anomalie e eventi inusuali accorsi nel contesto aziendale;
- interruzione del rapporto di lavoro nei confronti di un esponente aziendale.

L'inadempimento dell'obbligo informativo da parte del soggetto tenuto configura una violazione del Modello, soggetta a sanzionamento secondo il disposto del *Sistema Disciplinare*.

8.2. Segnalazioni da parte di esponenti dell'Ente o da parte di terzi

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/01, introdotto dall'art. 2 della L. 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing*, CNPADC mette a disposizione dei destinatari del presente Modello due canali alternativi (casella di posta elettronica e indirizzo postale) per consentire il flusso di eventuali segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del predetto Decreto, di irregolarità o di violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In primo luogo, segnalazioni all'*Organismo di Vigilanza* possono essere effettuate da chiunque, al seguente indirizzo di posta elettronica, riservato all'OdV:

- **odv@cnpadc.it**

In secondo luogo, le stesse possono essere inviate a mezzo di posta, all'attenzione di:

- **Organismo di Vigilanza di CNPADC, via Mantova, 1, 00198 Roma.**

Tali segnalazioni devono avere contenuto circostanziato e devono riguardare: i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, riconducibili a qualunque reato o tentativo di reato incluso nel catalogo dei reati presupposto di cui al predetto Decreto; ii) violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CNPADC.

Pur non essendo necessario che il soggetto segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, si richiede comunque che il segnalante lo ritenga altamente probabile alla stregua delle sue conoscenze, degli elementi di fatto e/o circostanziati di cui sia in possesso.

Per contro, le segnalazioni non possono avere ad oggetto meri sospetti o notizie acquisite *de relato* non supportate da elementi di fatto o documentali a loro riprova.

Per essere considerate valide, le segnalazioni devono contenere:

- una precisa indicazione dell'oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono accaduti i fatti;
- gli elementi che consentano una chiara identificazione del soggetto segnalato ritenuto il presunto autore della condotta illecita e/o della violazione del Modello.

Oltre a questi elementi necessari, le segnalazioni possono, altresì, essere corredate: dall'indicazione delle generalità del segnalante, qualora questi non intenda restare anonimo; da eventuale documentazione utile a meglio circostanziare i fatti denunciati o a suffragarne la fondatezza; dall'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della Segnalazione o, più in generale, da ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato. L'Organismo di Vigilanza assicura per quanto di competenza il rispetto (e vigila sul rispetto da parte della Società) delle disposizioni di cui alla Legge n. 179/2017 in materia di tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti nel settore privato.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare Interno, cui si rimanda. In particolare, ogni conseguente ed opportuno provvedimento sanzionatorio sarà adottato dal Datore di lavoro.

Ogni segnalazione pervenuta è gestita garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propalazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della CNPADC e di terzi.

L'Organismo di Vigilanza conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio informatico e cartaceo: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti dinanzi rappresentati.



CNPADC vieta espressamente qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni, adottando specifici provvedimenti disciplinari per il responsabile di tali condotte.

Del pari, costituiscono condotte sanzionabili, coerentemente con le previsioni del Sistema Disciplinare Interno (cui si rimanda), sia la violazione da parte di un Destinatario delle misure di tutela del segnalante definite dalla Cassa, che l'effettuazione, con doloso colpa grave, di segnalazioni che si dovessero rivelare false, infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Cassa, il soggetto segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 2-ter del D. Lgs. 231/01, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, sia dal soggetto segnalante che dall'organizzazione sindacale da questi indicata.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2-quater del D. Lgs. 231/01, infine, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, così come il mutamento delle mansioni ex art. 2103 c.c. ed ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli. È onere degli organi competenti di CNPADC, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9. FORMAZIONE

9.1. Formazione sul d.lgs. n. 231/2001 e sul MOG adottato

Onde sensibilizzare i destinatari del MOG sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sui rischi potenzialmente presenti e sulle procedure prevenzionali adottate, CNPADC realizza, secondo le indicazioni e con la supervisione dell'*Organismo di Vigilanza* - che si avvarrà della collaborazione della funzione "*Servizio Programmazione e Pianificazione*" - attività di Formazione strutturata, sistematica, obbligatoria e diversificata per le diverse categorie di destinatari.

I singoli moduli formativi devono essere erogati da docenti qualificati, previamente selezionati, mediante attività di formazione "in house" e, per il Personale dipendente, anche attraverso piattaforme dedicate di *e-learning*.

Dovrà essere ufficialmente rilevata la presenza dei partecipanti in apertura e a chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un *feedback* dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite.

Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

9.2. Formazione rivolta ai membri degli Organi sociali

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, al momento di accettazione dell'incarico.

Oltre ai temi riguardanti il d.lgs. n. 231/2001 ed i contenuti del Modello adottato da CNPADC, dovranno essere illustrati gli orientamenti di Dottrina e Giurisprudenza, le *best practices*, le istruzioni delle Associazioni categoriali e quant'altro risulti idoneo a fornire un valido supporto per l'esercizio da parte loro della *leadership*, per la realizzazione della *Policy* aziendale e per la corretta e *conforme* gestione della Cassa.

9.3. Formazione dei Responsabili aziendali

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, per tutti i neo assunti, secondo contenuti che assicurino la conoscenza delle disposizioni della legge e



del Modello adottato da CNPADC, nonché l'esercizio dei poteri decisionali, gestori e di controllo, in un contesto di legalità e di coordinamento funzionale.

9.4. Formazione dei Dipendenti

Effettuata al momento dell'adozione/revisione del MOG e, comunque, per tutti i neo assunti, secondo contenuti idonei a garantire il rispetto della legge e l'adempimento delle prescrizioni del Modello adottato, delle procedure aziendali, nonché la conformazione alle direttive ed istruzioni dei propri superiori gerarchici e responsabili di funzione, in coordinamento con gli Organi amministrativi e di controllo, conformemente all'obbligo di diligenza (art. 2104 c.c.) e di fedeltà (art. 2105 c.c.).

9.5. Informativa ai Collaboratori esterni

Ai Collaboratori esterni con rapporto continuativo (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, *outsourcers*, fornitori di beni, servizi e di opere, intermediari, agenti, *partners*, ecc.) è rivolta un'informativa mediante consegna di copia del *Codice Etico* ed, eventualmente, di Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti alle attività da loro svolte e/o le procedure aziendali in cui sono coinvolti, con contestuale raccolta della loro sottoscrizione e datazione per accettazione.

Attraverso tale sottoscrizione, il Collaboratore si assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

10. RINVIO AL SISTEMA DISCIPLINARE

Le prescrizioni dei presenti *Protocolli Comportamentali Generali* risultano vincolanti ed obbligatorie per tutto il Personale, apicale e sottoposto, e per i Collaboratori della Cassa.

La violazione di esse costituisce un inadempimento delle obbligazioni di cui al rapporto di lavoro e/o al rapporto contrattuale in essere con CNPADC e potrà, pertanto, dar luogo all'attivazione della procedura sanzionatoria nei confronti dell'autore.

La sanzione, irrogabile dal datore di lavoro al termine della procedura condotta nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e delle prescrizioni del CCNL applicabile, sarà individuata tra quelle previste nel *Sistema Disciplinare Interno* adottato da CNPADC, al cui contenuto integralmente si rinvia.

Anche il *Sistema Disciplinare Interno* costituisce uno dei componenti essenziali del MOG.



CASSA
NAZIONALE
DI PREVIDENZA
E ASSISTENZA
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI

cnpadc
La Cassa dei
Dottori Commercialisti