

CONFIDITER

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»

CONFIDITER COOPERATIVA DI GARANZIA COLLETTIVA FIDI

- Parte Generale -

Stato revisione	Data emissione	Motivo revisione	Approvazione
00	22/09/2025	Prima stesura	CdA

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

INDICE

INDICE	2
DEFINIZIONI	3
PREMESSA	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1. <i>I reati previsti dal decreto</i>	6
1.2. <i>Le sanzioni applicabili</i>	7
1.3. <i>La condizione esimente della responsabilità amministrativa</i>	8
1.4. <i>I reati commessi all'estero</i>	9
1.5. <i>Le Linee Guida</i>	10
2. LA SOCIETÀ	11
2.1. <i>Destinatari</i>	12
2.2. <i>Finalità del Modello</i>	12
3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA	14
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO	16
4.1. <i>Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	17
4.2. <i>Misure nei confronti dei dirigenti</i>	20
4.3. <i>Misure nei confronti di collaboratori liberi professionisti e altri soggetti terzi</i>	21
4.4. <i>Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale</i>	22
4.5. <i>Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	23
4.6. <i>Sanzioni ex art. 6, co. 2 bis, d.lgs. n. 231/2001</i>	23
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
5.1. <i>Istituzione e composizione</i>	25
5.2. <i>Requisiti di eleggibilità</i>	25
5.3. <i>Sospensione, revoca, sostituzione, decadenza e recesso</i>	27
5.4. <i>Il Budget dell'Organismo di Vigilanza</i>	27
5.5. <i>Poteri</i>	28
5.6. <i>Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza</i>	29
5.7. <i>Segnalazioni "Whistleblowing"</i>	31
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	32
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	34

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

DEFINIZIONI

- **“CONFIDITER” o “Società”:** CONFIDITER è una società che si occupa di razionalizzare e modernizzare le micro, piccole e medie imprese come definite dalla disciplina comunitaria, di svolgere unicamente a favore dei soci e in via esclusiva l'attività di garanzia collettiva dei fidi e i servizi a essa connessi o strumentali nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge e delle disposizioni del d.m. n. 53/2015 (*“Regolamento recante norme in materia di intermediari finanziari in attuazione degli articoli 106, comma 3, 112, comma 3, e 114 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, nonché dell'articolo 7-ter, comma 1-bis, della legge 30 aprile 1999, n. 130”*);
- **“Codice etico”:** documento che stabilisce i principi, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che guidano l'azione della Società;
- **“Decreto”:** il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni, che ha introdotto una forma di responsabilità dell'ente dipendente da reato;
- **“Destinatari”:** tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: tutti gli organi della Società, i dipendenti e i consulenti esterni, ivi compresi i dirigenti, nonché tutti coloro che, coinvolti nelle attività e nei processi sensibili identificati, operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società;
- **“Modello” o “Modello 231”:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società ai sensi del Decreto;
- **“Organismo di Vigilanza”:** Organismo della Società previsto dal paragrafo 5 del presente Modello.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

PREMESSA

CONFIDITER ha adottato il proprio Modello Organizzativo di prevenzione del reato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 in data 22/09/2025, con delibera del Consiglio di Amministrazione, organo titolare della responsabilità gestoria dell'ente.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e procedure volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, idoneo a individuare e prevenire le condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, nonché a rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno e, in generale, il proprio sistema di *governance*. Le disposizioni del Modello si integrano con quanto previsto dal Codice Etico che esprime i principi di eticità e correttezza aziendale cui si attiene la Società.

Pertanto, attraverso il presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- adempiere alle previsioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al decreto;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice etico;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie – pecuniarie e interdittive – anche a carico della Società;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del decreto.

Le componenti del sistema di prevenzione del reato, implementato dalla Società ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, sono:

- **Codice Etico**, che promuove e diffonde la visione e la missione della Società, nonché un sistema di valori etici e di regole comportamentali miranti a favorire, da parte dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno ad una condotta moralmente corretta nonché il rispetto della normativa in vigore;
- **Modello-Parte Generale**, che descrive i contenuti del decreto, illustra sinteticamente il modello di governo e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- **Modello-Parte Speciale**, che descrive, per ciascun processo aziendale soggetto a potenziale rischio ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i reati astrattamente configurabili e i principi di prevenzione specifici;
- **Matrice di *Risk-Assessment***, che formalizza l'attività di analisi del rischio di commissione di reati individuando, per ciascun processo sensibile, i valori del rischio inerente – quantificato nell'ipotesi di totale assenza di controlli – e del rischio residuo – calcolato tenendo conto dei presidi implementati;
- **Procedura in materia di *Whistleblowing***, che descrive e regola il processo di segnalazione delle violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, nonché di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono predisposte dalla Società in conformità alle disposizioni normative.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti ovvero sia i soggetti forniti di personalità giuridica nonché le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Presupposto necessario per l’applicazione del Decreto è che gli illeciti siano commessi **nell’interesse o a vantaggio** dell’ente da uno dei seguenti soggetti:

- soggetti “**apicali**”, ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- soggetti “**sottoposti**”, ossia persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Inoltre, il d.lgs. n. 231/2001 richiede anche l’accertamento della c.d. **colpa di organizzazione** dell’ente, da intendersi quale mancata adozione, da parte dello stesso, di misure di gestione e controllo adeguate a prevenire la commissione dei reati contenuti nel catalogo dei reati presupposto di cui agli artt. 24 ss. del decreto.

1.1. *I reati previsti dal decreto*

La commissione dei **reati presupposto** – o anche il semplice tentativo ai sensi dell’art. 26 – comporta l’applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, di sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare), più compiutamente elencate nel paragrafo che segue.

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell’Ente, sono quelli espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001. Nel dettaglio, le categorie sono le seguenti:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*, introdotto dalla l. n. 48/2008);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*, introdotto dalla l. n. 94/2009);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*, introdotto dalla l. n. 409/2001);
- delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 *bis*.1, introdotto dalla l. n. 99/2009);
- reati societari (art. 25 *ter*, introdotto dal d.lgs. n. 61/2002);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 *quater*, introdotto dalla l. n. 7/2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*.1, introdotto dalla l. n. 7/2006);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqüies*, introdotto dalla l. n. 228/2003);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies*, introdotto dalla l. n. 62/2005);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*, introdotto da l. n. 123/2007);

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*, introdotto da l. n. 231/2007);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies* .1, introdotto da d.lgs. n. 184/2021);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*, introdotto da l. n. 99/2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, introdotto da l. n. 116/2009);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*, introdotto da l. n. 121/2011);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, introdotto da d.lgs. n. 109/2012);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, introdotto da l. n. 167/2017);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*, introdotto dalla l. n. 39/2019);
- reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*, introdotto da d.l. n. 124/2019, convertito, con modificazioni, da l. n. 157/2019);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*, introdotto dal d.lgs. n. 75/2020);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*, introdotto dalla l. n. 22/2022);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*, introdotto dalla l. n. 22/2022);
- reati contro gli animali (art. 25 *undevicies*, introdotto dalla l. n. 82/2025);
- reati transnazionali (art. 10 l. n. 146/2006).

L'art. 187 *quinquies* («Responsabilità dell'ente») d.lgs. n. 58/1998 («Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria») ha per giunta esteso l'applicazione degli artt. 6, 7, 8 e 12 d.lgs. n. 231/2001 anche ad alcuni illeciti amministrativi in materia di intermediazione finanziaria commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

1.2. Le sanzioni applicabili

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al **giudice penale** competente per i reati dai quali gli stessi dipendono.

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le norme dettate dal d.lgs. n. 231/2001 nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del d.lgs. n. 271/1989.

Di conseguenza, all'ente si applicano le **garanzie proprie dell'imputato**, in quanto compatibili. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, cioè:

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- la **sanzione pecuniaria**;
- le **sanzioni interdittive**, che prevedono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la **confisca** del profitto del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente;
- la **pubblicazione della sentenza**.

Le sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente; tuttavia, i provvedimenti interdittivi e di confisca possono essere applicati anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente e il pericolo di commissione di illeciti della medesima indole.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e sottoposti, che resta regolata dalle norme del diritto penale.

1.3. La condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'ente per il **fatto dell'apicale**, qualora:

- l'organo dirigente abbia approvato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stato affidato il compito di vigilare su funzionamento e osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento, a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

Ai sensi dell'art. 7, invece, ove l'ipotesi di reato sia ascritta a **persone sottoposte alla direzione o vigilanza** dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, è esclusa l'inosservanza di tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del Modello Organizzativo, dunque, consente all'ente di andare esente da responsabilità. Tuttavia, la mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è di per sé sufficiente, essendo inoltre necessario che il Modello sia **efficacemente ed effettivamente attuato**. Con riferimento all'efficacia del Modello Organizzativo per la prevenzione della commissione dei reati

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

previsti dal d.lgs. n. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- preveda specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- preveda l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Modello Organizzativo deve essere oggetto di verifiche periodiche, ed eventualmente modificato, qualora si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero modifiche al decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati previsti dal decreto, attraverso l'adozione del Modello Organizzativo, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.4. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati commessi al di fuori dei confini nazionali. In particolare, si prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7 ss. c.p., purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità del colpevole, sia formulata anche nei confronti dell'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 c.p., in forza del quale «il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione».

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

1.5. Le Linee Guida

L'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli Organizzativi possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini della predisposizione del Modello, vengono quindi prese in considerazione le “**Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001**” redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Tali Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

2. LA SOCIETÀ

CONFIDITER è nata nel 2019 a seguito della fusione per incorporazione di Fiditer Mantova in Confidi Veneto e, nel 2021, ha effettuato una seconda operazione di fusione per incorporazione con la Società Cooperativa di Garanzia al Credito per il Commercio e l'Industria, l'Artigianato e i Servizi (C.I.A.S.), cui ha fatto seguito, nel 2022, la fusione per incorporazione con LIAEUROFIDI.

La Società dispone di quattro sedi operative localizzate nei comuni di Verona, Porto Mantovano (MN), Cologno Monzese (MI) e Bergamo.

CONFIDITER è una società cooperativa a mutualità prevalente che si propone di svolgere unicamente a favore dei soci e in via esclusiva l'attività di garanzia collettiva dei fidi e i servizi a essa connessi o strumentali nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge e dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 53 del 2015. La Società persegue l'obiettivo di migliorare, razionalizzare e modernizzare le micro, piccole e medie imprese come definite dalla disciplina comunitaria.

La base sociale è costituita da micro, piccole e medie imprese, così come definite dalla normativa comunitaria, da soggetti iscritti in Albi professionali, nonché da Associazioni datoriali rappresentative delle micro, piccole e medie imprese.

La Società è iscritta nell'Elenco di cui all'art. 112, co. 1, del d.lgs. n. 385/1993 ("TUB"), e, in quanto tale, è sottoposta ai controlli dell'Organismo Confidi Minori previsto dall'art. 112 *bis* TUB. La Società è altresì sottoposta a revisione biennale ai sensi degli artt. 2 ss. del d.lgs. n. 220/2002.

L'assetto societario prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Direttore Generale cui è affidata la gestione operativa e cui rispondono le principali aree funzionali; l'organizzazione si articola dunque in specifiche aree operative:

- Area Credito e Garanzie;
- Area Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Segreteria Generale;
- Area Marketing e Commerciale;
- Servizi Accessori al Credito;
- Area ICT.

Il Sistema dei Controlli Interni della Società si articola su più livelli, comprendendo:

- controlli di linea, volti a garantire il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli di *risk management*, finalizzati alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio e alla verifica del rispetto dei limiti assegnati alle diverse funzioni;
- controlli di *compliance*, finalizzati a valutare la conformità delle attività rispetto alle disposizioni normative e regolamentari interne;
- controlli di *internal auditing*, finalizzati a verificare l'efficacia e il rispetto dei controlli di primo livello;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

La Funzione Antiriciclaggio è stata esternalizzata a un consulente esterno specializzato e la Società ha nominato, tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, un Responsabile Antiriciclaggio e un Responsabile per le Operazioni Sospette.

Il Sistema di Controllo Interno è completato dalla presenza del Collegio Sindacale e da una Società di revisione indipendente per la revisione contabile del bilancio di esercizio, nonché dall'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 (*infra* par. 5).

La Società ha valutato opportuna l'adozione del presente Modello, individuando le proprie attività sensibili e le misure idonee a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione.

Il sistema di organizzazione, gestione e controllo come sopra delineato si fonda anche su di un assetto normativo interno che si articola su regolamenti e procedure che, sebbene non originariamente orientati alla prevenzione dei reati, convergono verso una gestione integrata dei rischi e del rafforzamento della *compliance* aziendale nel suo complesso e, per tale ragione, devono considerarsi parte integrante del presente Modello.

Il presente Modello è adottato dalla Società mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.1. Destinatari

Sono destinatari del Modello:

- i membri del Consiglio di Amministrazione e, in generale, tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) per lo svolgimento dell'attività;
- tutti coloro che a qualsiasi titolo prestano servizi per la Società.

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della stessa.

L'insieme dei destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

2.2. Finalità del Modello

Nell'ambito del contesto illustrato, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri *stakeholder* e del lavoro dei propri collaboratori ed è altresì consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri apicali e sottoposti.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

Sebbene l'adozione di un modello non costituisca un obbligo imposto dal decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del decreto e adottare il presente Modello, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema di controllo attualmente esistente.

Pertanto, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare e impedire comportamenti illeciti che possano quindi integrare le fattispecie di reato previste dal decreto;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello potrà comportare l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società stessa (responsabilità amministrativa ai sensi del decreto);
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

In tale sistema, il presente documento è funzionale a:

- individuare i processi sensibili nell'ambito dell'operatività aziendale vale a dire quelli in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definire il sistema normativo interno;
- assegnare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E METODOLOGIA

Le principali componenti sviluppate dalla Società nella definizione del Modello, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e delle Linee guida di cui al paragrafo 1.5, sono costituite da:

- **Codice etico;**
- **Modello Parte Generale e Parte speciale;**
- **Mappatura delle attività a rischio-reato;**
- **Procedura in materia di *whistleblowing*.**

Al fine di definire il presente Modello, la Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi di processi che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto ritenuti applicabili alla Società.

In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo e di *governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici intrattenuti con soggetti terzi, la realtà operativa, le procedure già eventualmente formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle attività sensibili.

Ai fini della predisposizione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del decreto, con le Linee guida in precedenza indicate e con le indicazioni desumibili a oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione, mediante interviste e analisi della documentazione aziendale, dei processi in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel decreto;
- all'autovalutazione dei rischi (*risk self assesment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al decreto.

Nel Modello sono stati quindi individuati, alla luce dei risultati dell'attività di *assessment*, i principi generali di comportamento e le regole di prevenzione, che devono essere attuate per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società.

In particolare, i risultati delle analisi condotte e descritte in precedenza sono contenuti e richiamati nella Parte Speciale del Modello Organizzativo, documento in cui sono formalizzate le evidenze emerse dallo stesso.

Tale attività è stata effettuata in riferimento ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 ed in particolare a:

- verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del d.lgs. n. 231/2001 (sia con riferimento al processo decisionale che con riferimento all'effettiva esecuzione dei controlli ritenuti rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi individuati);
- rispetto del principio di segregazione delle funzioni;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- articolazione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate.

I presidi adottati da CONFIDITER contemplano:

- **Principi comportamentali e di controllo:** sono contenuti nelle specifiche Sezioni della Parte Speciale. Queste ultime sono strutturate per processi aziendali e riepilogano i presidi di cui la Società si dota nell'ambito dei processi potenzialmente a rischio per i reati previsti dal decreto, al fine di prevenire ragionevolmente la commissione dei reati medesimi;
- **Procedure operative:** hanno l'obiettivo di regolamentare i processi e le attività nell'ambito delle quali è stato individuato, all'esito dell'attività di *risk-assessment*, il rischio di commissione di reati presupposto;
- **Sistema sanzionatorio:** garantisce l'efficace attuazione del Modello e contiene le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello. Stabilisce le sanzioni disciplinari e le relative modalità applicative da comminare ai destinatari responsabili della violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice etico.
- **Formazione ed informazione:** ha l'obiettivo principale di comunicare a tutti i destinatari, con modalità differenziata nei contenuti e nei metodi, le regole e le disposizioni previste dal Modello e dal Codice etico, al fine di conseguire la loro più ampia conoscenza e condivisione.
- **Organismo di Vigilanza:** nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle regole del Modello e del Codice etico costituisce una lesione del rapporto fiduciario con la Società ed integra, sul fronte giuslavoristico, un illecito disciplinare sanzionabile; l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione delle previsioni del Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Le misure disciplinari sono irrogate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti, amministratori, *etc.*). In particolare, i principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri generali:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione o del pericolo creato, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- entità del danno in ipotesi creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal decreto;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti o condivisione di responsabilità con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello o del Codice etico e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti. Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi competenti.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente Modello e dalle procedure, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione ovvero dal Codice etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, attuato anche attraverso l'omesso invio dei flussi informativi richiesti dall'Organismo e previsti dal Modello, o l'invio di false informazioni;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- mancata partecipazione ai corsi formativi in ambito d.lgs. n. 231/2001.

4.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello e dei principi di cui al Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari, a fronte dei quali il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Le sanzioni sono irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL Terziario.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per gli stessi a seconda della loro gravità.

Il CCNL di riferimento, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

a) rimprovero verbale o scritto:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- omissione, nella qualità di Responsabile, della segnalazione di una lieve infrazione del Personale sottoposto.

Si ha "lieve inosservanza" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b) multa fino a quattro ore di retribuzione:

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- condotte che integrano le violazioni di cui sopra, ma che per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, sono considerate di maggiore gravità;
- inosservanza colposa delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale delle norme di comportamento, delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- assenza ingiustificata o mancata partecipazione alle attività formative in merito al d.lgs. n. 231/2001, al Modello o ad altri temi correlati;
- violazione degli obblighi di informazione, comunicazione e segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Si ha "inosservanza colposa" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

c) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro (per un periodo non superiore ai 10 giorni):

- condotte che potrebbero essere punibili con le precedenti sanzioni, ma che per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, sono considerate di maggiore gravità;
- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel Codice etico;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

d) licenziamento disciplinare con o senza preavviso:

- nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;
- nei casi di grave violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste delle procedure e/o dei protocolli o dei principi di comportamento previsti nel Modello e/o nel 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;
- commissione di un reato contemplato dal d.lgs. n. 231/2001 a carattere doloso.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

anche alla prevedibilità dell'evento;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti a) e b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando nei processi sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, violano le procedure previste dal Modello e dalle procedure e dalle disposizioni aziendali di volta in volta emanate o adottano comportamenti non conformi al Modello o al Codice etico.

A titolo meramente esemplificativo, nella tabella che segue sono tipizzate le tipologie di condotta integranti violazioni delle prescrizioni del Modello commesse dai soggetti lavoratori dipendenti con le eventuali sanzioni comminabili in prima istanza e in applicazione dei criteri suddetti:

Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione nelle attività organizzative e operative	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale/scritto - multa - sospensione dal servizio - licenziamento
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'erogazione di omaggi e beneficenze, nonché l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reato presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale/scritto - multa - sospensione dal servizio - licenziamento
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale/scritto - multa
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello che espongono la Società alle situazioni di rischio reati presupposto contemplati dal d.lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale/scritto - multa - sospensione dal servizio - licenziamento
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal d.lgs. n. 231/2001	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione dal servizio - licenziamento
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso a informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	<ul style="list-style-type: none"> - rimprovero verbale/scritto - multa - sospensione dal servizio
Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo, nonché violazione diretta delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro d.lgs. n. 81/2008, che possono costituire fonte dei reati presupposto di cui all'art. 25 <i>septies</i> d.lgs. n. 231/2001, e delle norme in materia ambientale	<ul style="list-style-type: none"> - biasimo scritto - multa - sospensione dal servizio - licenziamento

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

d.lgs. n. 152/2006 che possono costituire fonte dei reati presupposto di cui all'art. 25 <i>undecies</i> d.lgs. n. 231/2001	
Omessa segnalazione di inosservanze e irregolarità commesse anche da soggetti Apicali	- rimprovero verbale/scritto - multa
Omessa informativa all'OdV e alle funzioni, nonché al Consiglio di Amministrazione di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività	- rimprovero verbale/scritto - multa

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla funzione preposta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è monitorata dall'Organismo di Vigilanza e dalla funzione competente.

4.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di lavoratori con qualifica dirigenziale, delle disposizioni previste dal presente Modello o dal Codice etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree valutate a rischio-reato, di un comportamento non conforme alle regole comportamentali prescritte, è irrogata al trasgressore la misura disciplinare idonea e proporzionata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile, resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

La Società, in ogni caso, provvede a inserire nelle singole lettere di incarico/contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. n. 231/2001 e con il Modello 231; l'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le predette clausole.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- a) richiamo in forma scritta a verbale nel caso di violazioni di lieve gravità (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Società o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti);

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

b) licenziamento con o senza preavviso: nei casi di gravi violazioni, in cui venga meno il rapporto di fiducia, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c., in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile. A tal proposito, sono da considerarsi gravi violazioni:

- condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro;
- doloso impedimento, nella funzione di propria competenza, dell'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e/o dei protocolli e dei principi di comportamento previsti dal Modello e/o dal Codice etico;
- grave inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d.lgs. n. 231/2001 di una gravità tale da esporre la Società a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la stessa, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro;
- commissione di un reato contemplato dal d.lgs. n. 231/2001 a carattere doloso.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura dell'inosservanza e/o della violazione o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Società – in attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare – può disporre la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa per il tempo strettamente necessario.

In relazione alla gravità della violazione commessa dal dirigente, ove non sia giustificata l'adozione di un provvedimento espulsivo, potranno essere valutate misure alternative alla sanzione disciplinare, quali la variazione di mansioni e/o incarico, fermo quanto disposto dall'art. 2103 c.c. e il principio di cui all'art. 7, comma 4, legge 300/1970.

Il dirigente è comunque tenuto al risarcimento di tutti i danni eventualmente arrecati alla Società.

4.3. Misure nei confronti di collaboratori liberi professionisti e altri soggetti terzi

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere la sussistenza delle clausole di rispetto del Modello e del Codice etico da parte di tali soggetti esterni.

Ogni comportamento posto in essere da consulenti, collaboratori esterni, fornitori, *etc.* in contrasto con le regole di condotta stabilite dal Codice etico e dal Modello Organizzativo della Società e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 può determinare:

- a. il richiamo e intimazione a conformarsi, nelle ipotesi di cui alla lettera a) del paragrafo 4.1;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- b. nella comminazione di una penale *ex art.* 1382 c.c., ferma restando la risarcibilità del danno ulteriore, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici, nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del paragrafo 4.1;
- c. nella risoluzione del rapporto contrattuale *ex art.* 1456 c.c., in caso di violazioni di eccezionale gravità o reiterate tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, nelle ipotesi di cui alla lettera d) del paragrafo 4.1.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e della reiterazione delle condotte.

Il soggetto esterno è comunque tenuto al risarcimento di tutti i danni eventualmente arrecati a CONFIDITER dall'illecito commesso (come nell'ipotesi di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 a carico della Società).

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole suindicate.

4.4. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

Nel caso di inosservanza delle prescrizioni del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza provvede a informare il Presidente della Società e il Presidente del Collegio sindacale delle situazioni aventi ad oggetto possibili inosservanze o infrazioni del Modello 231 affinché, congiuntamente, provvedano ad effettuare apposita istruttoria. All'esito di tale istruttoria, essi ne trasmettono le risultanze al CdA che, se del caso, promuove le adeguate iniziative, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dalla legge e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello 231.

Qualora il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il membro più anziano dell'organo collegiale partecipa all'istruttoria in sostituzione dell'interessato. Qualora, invece, il soggetto interessato dalla segnalazione sia il Presidente del Collegio sindacale, il membro più anziano dell'organo di controllo partecipa all'istruttoria in sostituzione dell'interessato.

I provvedimenti disciplinari nei confronti degli amministratori possono includere:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- richiamo formale scritto, nel caso di violazioni delle disposizioni del Modello che non abbiano comportato esposizione a rischio o abbiano comportato una modesta esposizione a rischio;
- revoca, parziale o totale, delle deleghe o delle cariche nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia del *plenum* consiliare nei confronti del soggetto interessato;
- decurtazione degli emolumenti sino a un importo variabile da due a cinque volte il compenso calcolato su base mensile nell'ipotesi di violazioni del Modello che abbiano comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, tra cui la revoca dell'incarico e l'esercizio di

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni.

Per i membri del Collegio sindacale, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

4.5. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Chiunque venga a conoscenza di possibili violazioni del Modello da parte del componente l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, il Collegio sindacale. Il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto per la categoria professionale di appartenenza del componente e nel rispetto delle regole di funzionamento dell'Organismo, nonché dei criteri di durata in carica e sostituzione, previsti dal Modello.

4.6. Sanzioni ex art. 6, co. 2 bis, d.lgs. n. 231/2001

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di violazioni ex art. 6, co. 2 bis, d.lgs. n. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono fonte di responsabilità disciplinare:

- violazione delle misure di tutela dell'identità del segnalante;
- condotte di ostacolo precedenti o concomitanti alla segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del soggetto deputato alla loro ricezione e gestione;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- accertata responsabilità penale della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

Ai sensi dell'art. 17 d.lgs. n. 24/2023, e a titolo meramente esemplificativo, costituiscono ritorsione le seguenti fattispecie:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dall'art. 6 del decreto, la Società ha affidato a un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Nel dettaglio, l'OdV vigila su:

- osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al decreto;
- diffusione ed efficace attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, definendo le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione, di costituzione e di assunzione delle delibere, di raccolta e conservazione della documentazione (fermi restando gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo stesso).

5.1. *Istituzione e composizione*

Presso CONFIDITER è istituito un Organismo monocratico. Il componente è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato, scelto sulla base dei requisiti di professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza. L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è comunicato a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione organizzativa.

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è pari a tre anni ed è rinnovabile. L'Organismo, qualora non nominato alla scadenza in tempo utile, rimane in carica fino a rinnovo. Le funzioni di segretario dell'Organismo possono essere attribuite a un soggetto esterno.

L'Organismo può avvalersi di collaborazioni ritenute opportune nello svolgimento delle proprie funzioni come pure di esperti in altre discipline ai quali sarà conferito apposito incarico di consulenza.

5.2. *Requisiti di eleggibilità*

L'Organismo risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'OdV in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- **autonomia e indipendenza:** è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio, e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione della Società. L'autonomia e l'indipendenza del componente l'OdV sono determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti; conseguentemente, il soggetto

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

costituente l'OdV non deve:

- ricoprire, all'interno della Società, incarichi di tipo operativo e/o partecipare ad attività di gestione. Si precisa che per "attività operative", ai fini del Modello e dell'attività della Società, si intende qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società stessa. Le attività realizzate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- **professionalità:** intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi;
- **continuità di azione:** l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* da utilizzare per l'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi:** negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale. I requisiti di onorabilità devono essere accertati attraverso la richiesta ai candidati del certificato del casellario giudiziario e, per le condanne non definitive, attraverso apposita dichiarazione scritta rilasciata dal candidato e allegata al *curriculum vitae*.

All'atto della nomina, il componente l'Organismo di Vigilanza della Società deve attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non deve essere membro esecutivo degli organi di gestione e amministrazione della Società;
- non deve essere legato da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con membri degli organi di gestione e amministrazione;
- non si deve trovare in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, per esempio, non deve aver prestato fideiussione, garanzie in favore di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione (o dei coniugi), ovvero abbia con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- non deve essere interdetto, inabilitato, fallito;
- non deve essere stato condannato, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato o della pena;
- non deve essere stato condannato, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

estinzione del reato o della pena.

5.3. Sospensione, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio sindacale, la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo *ad interim*.

La revoca dall'incarico può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione. A titolo esemplificativo, possono essere considerate condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- il grave inadempimento dell'incarico affidato;
- l'inattività per un periodo continuativo di sei mesi;
- la mancata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste specifiche afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo.

Inoltre, costituiscono cause di automatica decadenza dall'incarico:

- il venire meno dei requisiti di onorabilità ed eleggibilità, così come il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza,
- la rinuncia;
- la decorrenza dei termini del mandato, qualora previsti;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Il componente l'Organismo può rinunciare all'incarico in ogni momento mediante preavviso di almeno tre mesi, con comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che includa altresì la descrizione delle specifiche motivazioni.

5.4. Il Budget dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna, per ogni esercizio, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza sulla base delle richieste da quest'ultimo formalmente presentate.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, liberamente e personalmente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* allo stesso assegnato, salvo l'obbligo di rendicontazione annuale al Consiglio di Amministrazione, con contestuale richiesta di eventuale ricostituzione dello stesso nel caso di intervenuto utilizzo.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

5.5. Poteri

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza e modalità predeterminata dal Piano delle attività – e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- accedere liberamente presso qualsiasi ufficio della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, al Consiglio di Amministrazione, agli organi di controllo, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione dei processi sensibili;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio sindacale;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nei diversi processi sensibili;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. n. 231/2001 garantendo tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Capitolo 4 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

5.6. *Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza può riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione in tutti i casi di urgenza. Inoltre, l'OdV redige, con cadenza annuale, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio sindacale. In particolare, la relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, comprese le seguenti attività:

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- numero delle riunioni effettuate;
 - raccolta delle dichiarazioni di insussistenza delle cause che possono dare luogo a conflitto di interessi e sintesi degli eventuali aspetti di rilievo emersi;
 - *audit* effettuati e sintesi di eventuali tematiche di rilievo emerse;
 - sintesi degli interventi di verifica richiesti ed effettuati.
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
 - le eventuali proposte di revisione e aggiornamento del Modello;
 - avanzamento delle iniziative di comunicazione e formazione sul Decreto e sul Modello;
 - avanzamento circa la comunicazione e diffusione dei documenti rilevanti per il Decreto ed il Modello;
 - un'analisi delle eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello e delle eventuali azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
 - l'informazione sul piano di attività (adozione e stato di avanzamento).

In aggiunta, l'OdV dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'OdV stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del decreto;
- mancata collaborazione da parte delle Funzioni (in particolare, rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti), ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla omissione di comportamenti dovuti in base al Modello;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV può essere convocato in qualsiasi momento con congruo preavviso dal Consiglio di Amministrazione e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni da parte dell'Organismo si basa inoltre sulla disponibilità, da parte dello stesso, di informazioni concernenti i processi a rischio, nonché, in generale, di quelle potenzialmente rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Pertanto, all'interno della Società, i soggetti in posizione apicale e i loro sottoposti sono tenuti a comunicare all'Organismo le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte speciale del Modello, così come ogni altra notizia o informazione relativa ai processi a rischio che l'Organismo ritenga di acquisire.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

Oltre ai predetti flussi informativi, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV, qualora rilevanti rispetto all'osservanza delle norme stabilite dal Decreto, dal Modello o dal Codice etico, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal d.lgs. n. 231/01;
- infortuni sul luogo di lavoro;
- criticità, anomalie o atipicità riscontrate nell'attuazione del Modello;
- notizie relative ad eventuali procedimenti disciplinari avviati e alle eventuali sanzioni irrogate a fronte di violazione del Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e/o violazioni del Modello Organizzativo e/o del Codice etico, qualora non si rientri nel campo di applicazione della normativa *whistleblowing* (v. *infra* par. 5.7) ovvero il segnalante decida di non usufruire delle relative tutele.

5.7. Segnalazioni “Whistleblowing”

L'art. 6, co. 2 *bis*, d.lgs. n. 231/2001, prescrive che il Modello Organizzativo preveda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, ai sensi del d.lgs. n. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (c.d. disciplina “Whistleblowing”). Tale normativa ha ad oggetto la segnalazione delle violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, nonché di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è disciplinata in maniera organica e strutturata all'interno della “Procedura in materia di Whistleblowing” cui si rimanda interamente e che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo; tale procedura prevede la possibilità di effettuare segnalazioni in forma scritta e orale. La Società ha deciso di attribuire la gestione dei canali interni all'Organismo di Vigilanza, soggetto formato per la gestione del canale di segnalazione e dotato di comprovati titoli e qualità professionali; la procedura regola altresì le situazioni di eventuale conflitto di interesse.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i Destinatari, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, la comunicazione per essere efficace deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie), tempestiva, aggiornata (deve contenere l'informazione più recente) e accessibile.

Pertanto, il piano effettivo di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello dovrà essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali, ad esempio, l'invio di *e-mail*, la pubblicazione su intranet aziendale o affissione in bacheca. Per i soggetti terzi quali collaboratori, fornitori e consulenti, sono predisposte, da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello e del Codice etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Sono inoltre di norma inserite nei contratti/incarichi specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze (es. clausole risolutive, *etc.*).

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del decreto, del Codice etico e del Modello da parte di tutti i Destinatari.

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società, al fine di una ragionevole prevenzione dei reati da cui il Decreto fa scaturire la responsabilità amministrativa.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e sono definiti appositi meccanismi di controllo per monitorare le presenze.

I requisiti che un programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, *etc.*);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, *etc.*);

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

- la periodicità dell'attività di formazione deve essere funzionale al cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale, nonché alla capacità di apprendimento del personale;
- il relatore, nel caso di sessioni formative in aula, deve essere persona competente ed autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- i relatori sono esperti in tema di controllo interno e giuristi competenti nella disciplina dettata dal Decreto;
- la corretta fruizione dei contenuti informatici, nel caso di formazione *e-learning*, deve essere verificata tramite appositi sistemi di valutazione (e.g. questionari *on-line*);
- sono previsti meccanismi di controllo capaci di verificare l'apprendimento dei partecipanti;
- i contenuti dei programmi di formazioni sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza della Società.

La formazione può essere classificata in generale o specifica.

In particolare, la formazione generale deve interessare tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di consentire ad ogni individuo di venire a conoscenza:

- dei precetti contenuti nel d.lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti, dei reati e delle sanzioni ivi previste;
- dei principi di comportamento previsti dal Codice etico;
- del Sistema Disciplinare;
- dei principi di controllo contenuti nelle procedure operative interne e degli standard di comportamento;
- dei poteri e compiti dell'OdV;
- del sistema di *reporting* interno riguardante l'OdV.

La formazione specifica, invece, interessa tutti quei soggetti che per via della loro attività necessitano di specifiche competenze al fine di gestire le peculiarità dell'attività stessa, come il personale che opera nell'ambito delle attività sensibili. Questi dovranno essere destinatari di una formazione sia generale sia specifica. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto di:

- avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- conoscere le tecniche di valutazione dei rischi inerenti all'attività da esso svolta nonché le esatte modalità di svolgimento della stessa e/o le procedure che la regolamentano, al fine di acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

L'OdV vigila affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente.

CONFIDITER	CONFIDITER Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Parte Generale -	Ed. 1 Rev. 0
		22/09/2025

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione del Modello costituisce responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, anche le successive modifiche e/o integrazioni del presente Modello sono rimesse all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità e/o l'opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.