

CONFESERCENTI PROVINCIALE DI MILANO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PREMESSA

La Confesercenti provinciale di Milano, nell'ambito delle modifiche statutarie approvate nel luglio 2021 in recepimento delle precedenti modifiche allo Statuto Nazionale di Confesercenti Nazionale, ritiene essenziale adottare il presente Modello, unitamente al Codice Etico e al regolamento in materia di sanzioni disciplinari che costituisce parte integrante del Modello stesso, che è adottato in conformità con quanto analogamente previsto da Confesercenti Nazionale allo scopo di tutelare l'Organizzazione territoriale anche con riferimento al principio di responsabilità amministrativa introdotto dal D.lgs. n. 231/2001, quale conseguenza della commissione dei reati previsti da tale norma.

I principi contenuti in questo Modello si applicano e devono essere rispettati dai destinatari del Modello, ovvero:

- in via diretta, dai vertici associativi degli Organi statutariamente previsti e nel rispetto della normativa civilistica, dai dipendenti e dai rappresentanti dell'Organizzazione in organismi esterni;
- in forza di apposite clausole contrattuali, dai consulenti e dagli altri collaboratori esterni.

In particolare, l'adozione del Modello ed il tenore delle regole in esso contenute perseguono l'obiettivo di diffondere, presso tutti i soggetti che agiscano o possano agire a nome e/o per conto e/o nell'interesse della Confesercenti provinciale, la coscienza che determinati comportamenti e/o l'ostacolo all'esercizio delle attività di controllo o revisione, oltre a poter configurare una fattispecie criminalmente rilevante possano altresì configurare il rischio che insorga in capo all'Associazione stessa la c.d. responsabilità amministrativa.

Tale ipotesi di responsabilità sorge laddove uno o più dipendenti ovvero uno o più soggetti apicali ovvero uno o più collaboratori pongano in essere uno o più reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, agendo nell'interesse o al fine di arrecare un vantaggio alla Confederazione stessa.

L'insorgere di tale responsabilità può essere scongiurato soltanto se l'Ente abbia efficacemente adottato ed attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi della normativa di cui al D.lgs. n. 231/01.

PARTE GENERALE

1. Analisi del rischio e classificazione dei reati

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività dell'Organizzazione al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio ("Attività sensibili") rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati Rilevanti").

Sulla base dell'analisi svolta, sono stati identificati come rilevanti i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. n. 231/01) ed i reati societari (art. 25 ter D.lgs. n. 231/01).

La Confesercenti provinciale, infatti, ha, in relazione a molteplici esigenze ed interessi, numerosi contatti con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica e, pertanto, ha individuato le aree sensibili al rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 nelle aree riguardanti le attività di rappresentanza svolte negli organismi pubblici, le attività di gestione ed assegnazione delle risorse economiche, le attività di acquisizione dei finanziamenti per la realizzazione di progetti, la predisposizione del bilancio di esercizio.

L'analisi ha, inoltre, evidenziato, rispetto alle aree di rischio identificate, le carenze ed i possibili miglioramenti da apportare al Modello ed agli strumenti di prevenzione esistenti rispetto alla commissione dei reati peculiari, definendo un piano di interventi funzionali alla soluzione di tali carenze.

Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi interni dovrà essere aggiornata periodicamente, in particolare in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi interni alla Confesercenti Provinciale.

Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate, rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere, in ogni momento, lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi interni.

2. Funzionamento del Modello

I principi enunciati nei paragrafi successivi devono essere adottati nei processi interni operativi, decisionali e di controllo, tenendo conto delle caratteristiche della Confesercenti provinciale e delle priorità d'intervento definite dall'Organismo di Vigilanza.

Criteri generali

I presenti criteri si devono applicare a tutte le Attività sensibili.

In particolare, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal D.lgs. n. 231/2001 o comunque siano contrarie:

- alle leggi vigenti;
- al "Codice etico";
- ai regolamenti interni, alle disposizioni operative ed alle procedure.

Coerentemente a quanto previsto anche nel "Codice etico", è fatto divieto in particolare di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari italiani o esteri;
- offrire doni o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dal "Codice etico" o comunque in grado di influenzare l'indipendenza di giudizio del soggetto pubblico o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio indebito per l'Organizzazione, accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, concessione di favore nella prestazione di servizi, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di ottenere erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

La Confesercenti provinciale è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, regolamenti, procedure, ecc.), che deve mantenere, improntati ai principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'Organizzazione;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri di impegnare l'Organizzazione;
- chiara ed esplicita definizione della costituzione e del funzionamento degli organi confederali;
- chiara definizione dei legami gerarchici e funzionali.

3. Organismo di Vigilanza

L'organismo di vigilanza del presente modello è costituito dal Collegio provinciale di Garanzia, che ha peraltro il compito di diffondere con capillarità, per il tramite dei propri membri, la cultura dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza, secondo principi di autonomia e di collegialità e si doterà di uno specifico regolamento che, integrando ove necessario le norme statutarie, specificherà, peraltro:

- i criteri di designazione e nomina dei suoi componenti, nel caso in cui venga meno qualche componente nominato dall'Assemblea elettiva ovvero qualora si ritenga comunque necessaria un'integrazione;
- i compiti, gli obblighi e le responsabilità;
- i rapporti con le diverse funzioni confederali;
- la rendicontazione alla Giunta Provinciale ed al Collegio Provinciale dei Revisori dei Conti delle attività svolte e delle azioni intraprese.

L'Organismo di Vigilanza ed il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle prerogative definite nel proprio Regolamento e con specifico riferimento al Modello organizzativo, assolve all'onere e ha la responsabilità di:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
- verificare la coerenza del Modello e la sua idoneità a prevenire comportamenti illeciti, in particolare quelli previsti dal D.lgs. n. 231/01;
- controllare l'adeguatezza dei sistemi di vigilanza sull'attuazione del Modello Organizzativo;
- promuovere l'aggiornamento del Modello e dei sistemi di controllo nei casi in cui siano necessari adeguamenti e/o integrazioni;
- raccogliere e verificare, con specifico procedimento, le segnalazioni pervenute, inerenti eventuali irregolarità o violazioni del complesso normativo previsto;
- segnalare, agli organi confederali competenti, le notizie relative ad eventuali violazioni del Modello organizzativo, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari, nel rispetto delle norme vigenti;
- verificare la congruità delle iniziative assunte per la conoscenza del Modello organizzativo, la formazione del personale e la sensibilizzazione sull'osservanza delle norme;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello organizzativo, nell'ambito dei vari settori di attività, attuando specifici interventi di controllo (programmati e non);
- acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque struttura confederale, in qualsiasi livello della stessa;
- accertare fatti e comportamenti relativi ad eventuali violazioni o, in generale, non in linea con i principi prefissati dal Modello organizzativo;
- avvalersi, se del caso, della consulenza ed assistenza di soggetti non appartenenti alla Confederazione.

Obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni confederali per le attività di indagine, analisi e controllo. Inoltre, qualunque soggetto, ivi compresi i membri degli organi confederali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'Organismo stesso.

I soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, senza ritardo e mediante specifiche comunicazioni scritte, ogni fatto e notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità della Confesercenti Provinciale ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; l'intento è quello di favorire una collaborazione attiva, facendo emergere quei fatti o comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi di fronte ad un atto illecito o comunque non in linea con i principi e le regole prefissate nell'ambito del Modello.

La valutazione deve essere effettuata sulla base di ogni elemento in possesso dei soggetti interessati, quali, ad esempio, dipendenti, responsabili di struttura, amministratori, revisori, collaboratori, consulenti, ecc., appreso nell'ordinario svolgimento dell'attività e di qualsiasi altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate, escludendo nella maniera più assoluta che tali soggetti debbano farsi carico di attività investigative, che rimangono pertanto di esclusiva competenza delle forze di polizia e degli organismi istituzionalmente incaricati.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo, come ad esempio, nell'ipotesi in cui siano fornite informazioni artefatte o comunque false oppure venga effettuata la segnalazione al solo fine di arrecare danno o comunque pregiudizio al nominativo segnalato; i segnalanti in buona fede sono, quindi, garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Devono, fra l'altro, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati o archiviati in relazione alle violazioni del Modello, specificando la sanzioni irrogate o la motivazione dell'archiviazione.

Le segnalazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza sono conservate dallo stesso Organismo, che definisce anche i criteri e le condizioni di accesso alle medesime da parte di soggetti esterni.

4. Struttura del sistema disciplinare

Il D.lgs. n. 231/01 prevede la necessaria predisposizione, a cura della Confesercenti provinciale, di sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto dei precetti e delle procedure funzionali alla regolamentazione delle Attività sensibili.

L'applicazione del sistema è autonoma e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai soggetti.

La Confesercenti provinciale ha adottato il presente sistema disciplinare per l'esercizio del potere sanzionatorio e l'applicazione delle relative sanzioni in caso di violazione dei precetti contenuti tanto nel Codice Etico quanto nel presente Modello.

Misure nei confronti dei vertici associativi

L'Organismo di Vigilanza informa la Giunta Provinciale ed il Collegio Provinciale dei Revisori dei Conti di eventuali violazioni del Modello commesse da parte di uno o più dei vertici associativi degli Organi statutariamente previsti e nel rispetto della normativa civilistica.

La Giunta Provinciale ed il Collegio Provinciale dei Revisori dei Conti procedono agli accertamenti ritenuti necessari e assumono di concerto gli opportuni provvedimenti che si estrinsecano nella decadenza dalla carica rivestita.

Sanzioni disciplinari nei confronti di dipendenti

1) Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Al personale appartenente alla categoria Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello adottato ai sensi e per i fini di cui al D.lgs. n. 231/01, si applica quanto previsto per legge e per CCNL applicabile.

2) Sanzioni nei confronti di altre categorie di personale

Al Personale appartenente alla Categoria Quadri Direttivi ed alle aree impiegate trovano applicazione le sanzioni nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dai contratti collettivi.

Procedura di accertamento delle violazioni ed applicazioni di sanzioni disciplinari

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta notizia di eventuali violazioni al Modello adottato ai sensi e per i fini di cui al D.lgs. n. 231/01 che non coinvolga i vertici associativi, informa la Giunta Provinciale, la quale sarà tenuta ad attivare il relativo procedimento disciplinare, avvalendosi del supporto tecnico delle strutture confederali competenti.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche e degli accertamenti fatti, venga accertata la violazione del Modello, all'autore/i delle violazioni vengono applicate dalla Giunta provinciale, nel rispetto del sistema disciplinare e nel rispetto altresì delle garanzie previste dalla legge e dai contratti collettivi, le sanzioni previste.

Qualora le violazioni del Modello di cui sopra siano imputabili ai vertici associativi, l'Organismo di Vigilanza ne informa la Giunta Provinciale ed il Collegio Provinciale dei Revisori dei Conti per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Al fine di consentire il monitoraggio circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale dipendente, la Giunta Provinciale comunica all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta applicazione di tali sanzioni.

Le eventuali sanzioni applicate nei riguardi dei vertici associativi vengono comunicate dalla Giunta Provinciale e dal Collegio Provinciale dei Revisori dei Conti all'Organo di Vigilanza.

Violazioni da parte degli associati e provvedimenti conseguenti.

In ordine alle violazioni del Codice etico e del Modello organizzativo da parte degli associati si rinvia a quanto già previsto nello Statuto Provinciale Confesercenti e nel suo Regolamento di Attuazione.

5. Formazione ed informazione

La Confesercenti Provinciale intende promuovere la divulgazione e la conoscenza del proprio Modello nei confronti dei destinatari del presente modello, grazie alla collaborazione tra l'Organismo di Vigilanza e l'Ufficio del Personale, per quanto attiene ai rapporti dell'Ente con la P.A.

Le azioni di formazione ed informazione in favore dei soggetti innanzi menzionati devono tenere in considerazione, per tipologia, approfondimento e periodicità, il rispettivo grado di coinvolgimento nelle diverse Attività sensibili.

In termini generali, dovrà essere svolta un'attività informativa e formativa sui temi inerenti alla responsabilità amministrativa.

PARTE SPECIALE

1 Individuazione delle Attività sensibili con riferimento ai reati rilevanti

Per ciascuna fattispecie di reato rilevante sono state individuate le attività della Confesercenti Provinciale nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

a) Attività sensibili in relazione ai delitti contro la Pubblica Amministrazione

Sono state ritenute sensibili in relazione ai delitti contro la Pubblica Amministrazione le attività seguenti:

- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici;
- gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali che comportino comunque contatto con soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività;
- contatto con soggetti pubblici per la gestione di adempimenti amministrativi anche, ma non limitatamente a quelli, inerenti alla gestione delle risorse umane, oltre che per la gestione di verifiche ed attività di ispezione;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (D.lgs. n. 626/94) ed il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale anche appartenente a categorie protette o la cui assunzione sia agevolata;
- gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
- gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
- adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc., differenti da quelli descritti ai precedenti punti e nelle verifiche/accertamenti/procedimenti sanzionatori che ne derivano;
- attività che prevedono l'installazione, manutenzione, aggiornamento o gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto di soggetti pubblici;
- gestione delle sponsorizzazioni;
- attività di recupero dei crediti;
- gestione delle relazioni sindacali;
- gestione delle erogazioni liberali.

b) Attività sensibili in relazione ai reati societari

- Predisposizione del bilancio di esercizio, attività di budgeting, pianificazione e controllo.
- Attività di tesoreria per conto delle società riferibili al sistema associativo, o in virtù di contratti di service o in virtù di rapporti di controllo.

2. Criteri da applicare alle Attività sensibili in relazione ai reati rilevanti

Oltre a quanto definito nel precedente paragrafo, alle Attività sensibili in relazione ai reati peculiari si applicano i criteri di seguito riportati:

- Regole di comportamento in relazione ai delitti contro la Pubblica Amministrazione

L'operatività relativa alle Attività sensibili in relazione ai delitti contro la Pubblica Amministrazione è improntata al rispetto dei seguenti criteri:

1) ogni operazione è suddivisa nelle seguenti fasi:

- a) iniziativa-proposta;
- b) istruttoria su punti rilevanti, formazione del contenuto dell'operazione e dei suoi termini essenziali;
- c) verifica della correttezza formale e sostanziale dell'operazione;
- d) motivata decisione;
- e) esecuzione;

2) tutte le fasi devono essere documentate e verificate;

3) le fasi omogenee dello stesso processo possono essere assegnate ad un unico soggetto, ma nessuno dei soggetti partecipanti al processo deve disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti deputati alla cura di fasi diverse del medesimo processo, oltre che degli organi preposti al controllo.

Regole di comportamento in relazione ai Reati Societari

In funzione della prevenzione del rischio di commissione dei reati societari,

è fatto obbligo ai soggetti che, a qualunque titolo, operino nelle aree di attività a rischio di:

(i) conoscere e rispettare i principi e le regole approvati dagli organi sociali; le norme inerenti al sistema amministrativo e contabile; le norme inerenti all'uso ed al funzionamento del sistema informatico e, in generale, la normativa applicabile in materia;

(ii) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio d'esercizio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

(iii) mantenere traccia di tutta la documentazione richiesta e consegnata agli organi di controllo nonché di quella utilizzata nell'ambito delle attività assembleari;

(iv) porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra indicate e di cui all'art. 25 ter, D.lgs. n. 231/2001;

(v) porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé, fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

a) predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società; b) tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale.