



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. N. 231/2001**

DOCUMENTO DI SINTESI

Roma, 5 giugno 2019

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
2.	IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CONFINDUSTRIA	7
2.1.	Confindustria	7
2.2.	Il Modello Organizzativo di Confindustria	8
2.3.	Destinatari del Modello	9
2.4.	Il processo di predisposizione del Modello	10
2.5.	Le componenti del Modello di Confindustria	11
2.6.	L'adozione dei Modelli nelle Società controllate e partecipate	13
3.	IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CONFINDUSTRIA	13
3.1.	Il modello di governance	13
3.2.	La struttura organizzativa interna	20
3.3.	L'organigramma e i compiti attribuiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	25
3.4.	Il sistema retributivo	26
4.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	26
5.	PROCEDURE DELL'ASSOCIAZIONE	27
6.	IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI	28
7.	IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	29
8.	IL CODICE DI COMPORTAMENTO ED IL CODICE ETICO E DEI VALORI ASSOCIATIVI	30
9.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
9.1.	La nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	31
9.2.	I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
9.3.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	32
9.4.	Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi direttivi di Confindustria	35
10.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	36
11.	LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO	37

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto” o “Decreto 231”), recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto in Italia un regime di responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio (art. 5 del Decreto) da:

- i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (*soggetti in posizione apicale*);
- ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (*soggetti in posizione subordinata*).

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono espressamente richiamate da determinati articoli del D.Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006.

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle seguenti famiglie di reati¹:

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01. L’articolo 25 è stato successivamente integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e da ultimo dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l’articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall’articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

¹ Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all’allegato “Elenco reati 231”.

- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*bis.1*;
- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione) che ha introdotto nel novero dei reati presupposto anche quello di corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635, comma 3, Codice Civile e dal Decreto Legislativo 15 maggio 2017, n. 38, che ha introdotto il reato presupposto di istigazione alla corruzione tra privati ai sensi dell'articolo 2635-bis, comma 1, Codice Civile;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-*quater.1*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quinquies*, integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172 e in ultimo dalla Legge L. 29 ottobre 2016, n. 199;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente" e dal D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 107 "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014;
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*septies*;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186;
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies*;
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*decies*;

- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*undecies*, successivamente modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*duodecies*;
- (xviii) delitto di razzismo e xenofobia, introdotto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*terdecies*;
- (xix) delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-*quaterdecies*.

Occorre precisare che l'Ente può rispondere della commissione dei **summenzionati delitti dolosi** anche nella **forma del tentativo**.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti, all'Ente potranno essere applicate sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca e la pubblicazione della sentenza. L'accertamento della responsabilità e la conseguente applicazione della sanzione sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, tuttavia, agli artt. 6 e 7, una forma specifica di esonero dalla responsabilità a favore della società o dell'Ente che abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati considerati.

In particolare, l'art. 6, co. 1, stabilisce che, qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- i) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii) ha nominato un organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV');
- iii) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- iv) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Quanto ai contenuti del Modello, l'art. 6, co. 2, prevede che l'Ente debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Il Decreto 231 prevede poi che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione a redigere un codice di comportamento per la costruzione dei modelli è stata proprio Confindustria, che, ad aprile 2002, ha adottato le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, successivamente aggiornate a maggio 2004, marzo 2008 e, da ultimo, a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria rappresentano il punto di riferimento più rilevante per la costruzione dei modelli organizzativi nelle realtà industriali e dei servizi.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CONFINDUSTRIA

2.1. Confindustria

Fondata nel 1910, Confindustria è la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia e raggruppa, su base volontaria, più di 150.000 imprese.

Il valore che ispira l'azione di Confindustria è la convinzione che la libera impresa ed il libero esercizio dell'attività economica, in un contesto di economia di mercato, siano fattori di sviluppo e di progresso per l'intera società. Confindustria, pertanto, in base al proprio Statuto, si propone di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del paese.

A questo fine Confindustria rappresenta le esigenze e le proposte del sistema economico italiano nei confronti delle principali istituzioni politiche ed amministrative, incluso il Parlamento, il Governo, le organizzazioni sindacali e le altre forze sociali.

Confindustria è costituita in forma di associazione non riconosciuta senza fini di lucro.

Confindustria si avvale, per la gestione di alcuni servizi, di Confindustria Servizi S.p.A., soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Confindustria ex art. 2497 c.c.. Confindustria detiene, inoltre, una partecipazione totalitaria al capitale di STIL NOVO SVILUPPO S.r.l., in liquidazione, e UNIMPIEGO CONFINDUSTRIA S.r.l..

Confindustria detiene anche una quota di partecipazione pari al 21,23% in SFC S.C.p.A., anch'essa soggetta alla direzione e coordinamento di Confindustria.

In particolare, Confindustria Servizi è la società che cura, tra le altre, le seguenti attività: la gestione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare, l'erogazione di alcuni servizi per la controllante (forniti sia attraverso proprio personale, sia attraverso imprese esterne), la gestione del Centro Congressi, nonché delle convenzioni e dei servizi innovativi rivolti al Sistema.

STIL NOVO SVILUPPO S.r.l. in liquidazione, è stata costituita per favorire i processi di internazionalizzazione delle imprese, tramite la prestazione di servizi destinati al sostegno delle attività produttive, industriali e commerciali con riguardo alla progettazione e sviluppo di reti di vendita specializzate nel Made in Italy.

UNIMPIEGO CONFINDUSTRIA S.r.l. ha come oggetto sociale l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

SFC S.C.p.A. (Sistemi Formativi Confindustria) gestisce le attività formative del sistema associativo.

Confindustria controlla, poi, attraverso una partecipazione azionaria pari al 61,5% del capitale sociale, Il Sole 24-ore S.p.A., società i cui titoli sono quotati presso Borsa Italiana.

Fa capo a Confindustria anche la società SII S.A., società di diritto belga, con sede a Bruxelles, controllata da Confindustria al 99%. SII S.A. svolge attività di servizio rispetto alla Delegazione di Confindustria presso l'Unione Europea.

Confindustria detiene, infine, partecipazioni pari al: 50% in Previndustria S.p.A., 3,5% nel Fondo Italiano d'Investimento SGR S.p.A., nonché ulteriori partecipazioni inferiori all'1% del capitale sociale in altre realtà societarie.

2.2. Il Modello Organizzativo di Confindustria

Confindustria, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della stessa sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività dell'Associazione, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice di Comportamento, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di Confindustria.

Il presente Modello si propone, pertanto, come finalità di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività dell'Associazione, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Confindustria nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Associazione;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Confindustria che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- ribadire che Confindustria non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui Confindustria intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.3. Destinatari del Modello

Si considerano Destinatari del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Presidenza, nel fissare gli obiettivi, decidere i piani di azione, dirigere l'attività e in ogni decisione o azione relativa all'andamento dell'Associazione;
- il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i Responsabili delle Aree e i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione dell'Associazione, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i componenti del Collegio dei Revisori Contabili, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività dell'Associazione e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti finanziari o di qualsiasi natura con l'Associazione.

2.4. Il processo di predisposizione del Modello

Alla luce delle modifiche strutturali che hanno coinvolto l'organizzazione nel corso degli ultimi anni, nonché delle più rilevanti innovazioni normative, il Modello è stato oggetto di una prima revisione nel 2004 e di successivi aggiornamenti nel 2007, nel 2009 e nel 2013.

Più di recente, in considerazione delle recenti modifiche organizzative intercorse, nonché in considerazione dell'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto della responsabilità, Confindustria ha avviato un nuovo aggiornamento del Modello. In occasione di tale aggiornamento è stata valutata altresì l'opportunità di svolgere una verifica complessiva sulla funzionalità del Modello, che ha portato ad una sua ampia revisione.

Nel mese di maggio 2018 è stato, così, costituito un Gruppo di Lavoro congiunto dell'Area Affari Legislativi e dell'Area Amministrazione, Finanza e Controllo di Confindustria, che ha programmato un piano di intervento dettagliato avente ad oggetto una preventiva analisi dei rischi, con riguardo all'intera struttura organizzativa e alle attività svolte da Confindustria considerate rilevanti da un punto di vista 231.

L'attività del Gruppo di Lavoro, iniziata a luglio 2018, si è conclusa a maggio 2019. Il risultato del lavoro svolto è il Modello, approvato in data 5 giugno 2019 dal Consiglio di Presidenza di Confindustria che ne ha dato informativa al Consiglio Generale.

L'analisi dei rischi, come suggerito nelle Linee Guida di Confindustria, si è basata su una analisi e mappatura specifica delle attività svolte da Confindustria, nell'ambito delle quali è configurabile, in astratto, la commissione dei reati previsti dal Decreto. L'analisi è stata svolta attraverso un esame della documentazione rilevante (Statuto, Codice di Comportamento, procedure esistenti, organigrammi, deleghe di funzioni e procure, ecc.), nonché mediante la realizzazione di interviste al personale delle aree ritenute a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Gruppo di Lavoro ha, poi, verificato le procedure e i controlli esistenti e identificato i punti di miglioramento, formulando proposte di adeguamento, con i relativi piani di implementazione.

L'analisi svolta ha consentito di predisporre un catalogo dettagliato delle aree "a rischio reato" e delle aree "strumentali". A seguito della stessa, si ritiene che l'attività svolta da Confindustria sia particolarmente esposta al rischio di commissione dei seguenti illeciti, in relazione ai quali si è, pertanto, proceduto ad un'analisi più dettagliata nelle Parti Speciali del Modello:

- reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati in materia di corruzione tra privati;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati ed illeciti amministrativi in materia di abuso di mercato;

- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi in con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Con riferimento ai reati societari, Confindustria, consapevole dell'importanza di presidiare una corretta e trasparente contabilità nell'interesse degli associati e del pubblico e dell'assenza di un univoco mandato normativo ad assoggettare gli enti *no-profit* alla disciplina di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, sceglie volontariamente di adeguare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle *best practices* esistenti nella parallela arena societaria sul versante della prevenzione degli illeciti societari, limitatamente alle fattispecie di reato introdotte dalla legge 190/2012 in materia di anticorruzione (reato di corruzione tra privati, integrazione art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001).

2.5. Le componenti del Modello di Confindustria

Il presente Documento di Sintesi è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

Nella Parte Generale sono descritte le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di deleghe e procure;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari;
- il sistema di controllo sulla salute e la sicurezza;
- il Codice di Comportamento;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema disciplinare;
- la comunicazione e la formazione del personale.

La Parte Speciale è suddivisa in sei sezioni, predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per Confindustria, contemplate nel Decreto e nei suoi successivi aggiornamenti:

- Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione, relativa alle tipologie specifiche di reati previsti ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione,

- Parte Speciale B - Reati in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, relativa alle tipologie specifiche dei reati previsti dall'art. 25-*septies* del Decreto, ossia i reati connessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Parte Speciale C - Reati Informatici e Trattamento Illecito dei Dati, dedicata all'esame dei delitti informatici e al trattamento illecito dei dati, oggi rilevanti ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 24-*bis*;
- Parte Speciale D – Reati di corruzione tra privati, dedicata all'esame del reato di corruzione tra privati, oggi rilevanti ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 25-*ter*;
- Parte Speciale E – Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, dedicata all'esame del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, oggi rilevante ai sensi del Decreto, in virtù di quanto previsto dall'art. 25-*decies*;
- Parte Speciale F - Altri reati, dedicata all'esame di altri reati, quali: i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01), i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqes* D.Lgs. 231/01 – limitatamente alle novità introdotte dall'art. 603 bis c.p. rubricato «Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro»), gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/01) ed i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/01).

Nell'ambito delle Parti Speciali, sono fornite indicazioni su:

- le aree “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- le funzioni che operano nell'ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- i reati per i quali sussiste un rischio astratto di commissione;
- le aree “strumentali”;
- i principi di comportamento per limitare il rischio di commissione dei reati;
- la tipologia dei controlli esistenti sulle aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- i compiti dell'OdV.

Il presente documento è corredato dal Codice di Comportamento e dal Sistema Disciplinare e dal documento “Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza”. Tali documenti, approvati dal Consiglio di Direttivo di Confindustria nel 2010, nel 2011 e dal Consiglio di Presidenza nel 2019, costituiscono nel loro complesso il Modello di Confindustria.

Di seguito, vengono descritti gli elementi costitutivi del Modello, generalmente applicabili a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre si rinvia alle Parti Speciali per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reato in esame (es. procedure o altri protocolli specifici).

2.6. L'adozione dei Modelli nelle Società controllate e partecipate

In considerazione di quanto rappresentato al capitolo 2, Confindustria si adopera, in relazione alla tipologia dell'Ente, affinché:

- negli Enti controllati, sottoposti a direzione e coordinamento, siano adottati e applicati Modelli Organizzativi, di Gestione e di Controllo conformi al Decreto. A tal proposito, ai suddetti Enti controllati è richiesta l'adozione di un Codice di Comportamento e di un Modello Organizzativo coerenti con quelli di Confindustria. Resta ferma la possibilità per gli Enti controllati di individuare attività sensibili e presidi di controllo, la cui adozione risulti opportuna in ragione delle peculiarità della propria realtà;
- negli Enti partecipati, sia richiesto, attraverso i propri rappresentanti, l'adeguamento sopra illustrato.

Con riferimento alle attività di vigilanza previste dalla normativa, presso ciascuno dei suddetti Enti è stato istituito un Organismo di Vigilanza adeguato alla disciplina prevista dal Decreto, autonomo e distinto rispetto a quello di Confindustria.

Prima di procedere alla costituzione di nuove strutture associative, Confindustria verifica se i Partners si siano uniformati al Decreto, anche attraverso la richiesta di sottoscrizione di una apposita dichiarazione.

In ogni caso, ogni dipendente o collaboratore di Confindustria, al quale sia affidato l'incarico di svolgere attività per conto o nell'interesse di Enti da questa partecipati, deve attenersi rigorosamente alle regole previste nel Codice di Comportamento e nel presente Modello.

Fermo restando quanto sopra indicato, le Società Controllate emittenti azioni quotate presso mercati regolamentati ricevono il Modello dell'Associazione e lo adottano adeguandolo - ove necessario - alle peculiarità della propria realtà, in coerenza con il grado di autonomia gestionale che le contraddistingue.

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI CONFINDUSTRIA

3.1. Il modello di governance

Sono organi della Confederazione:

- a) l'Assemblea dei Delegati;
- b) il Consiglio Generale;
- c) il Consiglio di Presidenza;
- d) il Presidente;

- e) Commissione di designazione;
- f) Consiglio delle Rappresentanze regionali e per le politiche di coesione territoriale;
- g) Consiglio di indirizzo etico e dei valori associativi;
- h) Organi di Controllo: Probiviri e Revisori Contabili;
- i) la Segreteria Piccola Industria e Giovani Imprenditori;
- j) il Direttore Generale.

a) Assemblea dei Delegati

L'Assemblea dei Delegati è costituita dai Presidenti degli Associati effettivi, o da un loro rappresentante delegato, e si riunisce in convocazione ordinaria almeno due volte l'anno. Nell'anno di elezione del Presidente e dei Vice Presidenti, nonché in quello di rinnovo del Consiglio generale e degli organi di controllo solitamente viene convocata nel mese di maggio.

Partecipano, senza diritto di voto, i componenti del Consiglio Generale che non siano presidenti di associati effettivi o loro delegati, nonché i Presidenti delle altre componenti del sistema.

In presenza di particolari esigenze di confronto e condivisione sul posizionamento politico-strategico di Confindustria, l'Assemblea dei Delegati può essere convocata anche in via straordinaria su iniziativa del Presidente, del Consiglio Generale nonché su richiesta di almeno 1/5 del totale dei voti spettanti a tutti gli associati effettivi.

Sono di competenza dell'Assemblea dei Delegati:

- l'elezione, ogni quadriennio pari, del Presidente e, ogni biennio pari, dei Vice Presidenti con l'approvazione del programma di attività;
- l'elezione dei Probiviri e dei Revisori contabili ogni quadriennio dispari;
- l'elezione dei 20 rappresentanti nel Consiglio Generale ogni biennio dispari;
- l'approvazione della delibera contributiva;
- l'approvazione del bilancio consuntivo;
- le modifiche dello statuto;
- lo scioglimento della Confederazione e la nomina dei liquidatori.

Inoltre l'Assemblea può promuovere azioni organizzative ritenute utili per un più efficace raggiungimento degli scopi statuari e per favorire la partecipazione degli associati alla vita del sistema. Si esprime anche sulla coerenza della titolarità dei ruoli organizzativi e delle attività istituzionali, *mission*, *vision* e rappresentanza.

b) Consiglio Generale

Del Consiglio Generale fanno parte di diritto, sino a che dura la loro carica, i componenti del Consiglio di Presidenza e tutti i Past President.

Il Consiglio è inoltre composto da:

- fino a un massimo di 100 rappresentanti espressi dagli Associati effettivi in possesso dei requisiti di cui all'art.4 (commi 6,7) dello Statuto confederale;
- 20 rappresentanti generali eletti dall'Assemblea dei Delegati;
- 16 rappresentanti della Piccola Industria e 6 rappresentanti dei Giovani Imprenditori eletti secondo le modalità previste dai rispettivi regolamenti;
- 6 membri nominati dal Presidente, che siano espressione particolarmente significativa del sistema associativo, che durano in carica un biennio;
- i Presidenti delle Rappresentanze regionali, nel caso in cui le stesse siano costituite da tre o più Associazioni di territorio che superano le soglie di cui all'art.4 dello Statuto confederale, nonché per un massimo di due bienni i Presidenti delle Rappresentanze regionali nell'ambito delle quali, per effetto dei processi di aggregazione, rimangano solo due Associazioni di territorio che superino le predette soglie;
- il Presidente dell'organizzazione di rappresentanza sindacale delle sezioni meccaniche delle Associazioni di territorio, Federmeccanica.

Il Consiglio Generale dura in carica due anni e scade in occasione dell'Assemblea dei delegati di maggio di ogni anno dispari; i componenti possono essere rieletti allo stesso titolo per un massimo di altri tre bienni consecutivi al primo. Si riunisce, di regola, ogni mese.

Sono competenze distintive del Consiglio Generale:

- proporre all'Assemblea dei Delegati il Presidente e il relativo programma di attività ogni quadriennio pari e i Vice Presidenti elettivi ogni biennio pari;
- elaborare le azioni strategiche di medio e lungo periodo;
- deliberare indirizzi organizzativi per assicurare l'ordinato svolgersi della vita associativa;
- definire regimi contributivi e regole speciali di appartenenza al sistema in presenza di condizioni organizzative eccezionali;
- approvare il bilancio preventivo;
- proporre all'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo e la delibera contributiva;
- deliberare sulle materie di carattere patrimoniale e finanziario che eccedono l'ordinaria amministrazione, fatta salva la facoltà di delega al Presidente per tipologie di operazioni;
- approvare regolamenti e direttive di attuazione dello Statuto;
- accogliere le domande di adesione;

- deliberare le sanzioni per mancata osservanza dei doveri di appartenenza al sistema confederale.

c) Consiglio di Presidenza

Fanno parte del Consiglio di Presidenza, oltre al Presidente di Confindustria, il Presidente della Piccola Industria, il Presidente dei Giovani Imprenditori ed il Presidente del Consiglio delle Rappresentanze regionali e per le politiche di coesione territoriale, che sono Vice Presidenti di diritto.

Fanno altresì parte di questo Consiglio fino a 10 Vice Presidenti eletti ogni biennio pari dall'Assemblea dei Delegati su proposta del Consiglio Generale.

A tal fine, il Presidente, nella riunione del Consiglio Generale successiva a quella in cui viene designato o nella riunione che precede l'Assemblea ordinaria del primo anno pari successivo alla sua elezione, propone al Consiglio stesso i nomi dei Vice Presidenti insieme all'indicazione delle relative deleghe.

Il Consiglio di Presidenza si riunisce di regola ogni 15 giorni. Dura in carica due anni e scade in occasione dell'Assemblea dei Delegati di maggio di ogni biennio pari.

Le competenze di questo organo sono:

- proporre ed attuare le linee strategiche dell'azione di Confindustria;
- coordinare le attività confederali;
- redigere la proposta di bilancio preventivo, consuntivo e della delibera contributiva per la successiva approvazione del Consiglio Generale;
- nominare e revocare il Direttore Generale e, su proposta di questi, l'eventuale Vice Direttore Generale;
- deliberare sull'articolazione delle Aree di attività della struttura di Confindustria;
- nominare in enti esterni i rappresentanti di diretta espressione di Confindustria, anche su designazione di componenti del sistema.

Al fine di affiancare e coadiuvare i componenti del Consiglio di Presidenza è facoltà dello stesso costituire Gruppi Tecnici, in raccordo alle deleghe di cui all'art. 10 comma 3 dello Statuto, fino ad un massimo di trenta componenti, scelti tra rappresentanti di imprese associate al sistema, anche solo attraverso le Rappresentanze internazionali, secondo criteri di competenza e adeguata rappresentanza dei diversi interessi del sistema associativo.

d) Presidente

Il Presidente della Confederazione è eletto, di norma nel mese di maggio di ogni quadriennio pari, dall'Assemblea dei Delegati su proposta del Consiglio Generale e dura in carica un quadriennio, senza possibilità di ulteriori rielezioni.

Il Presidente ha a tutti gli effetti la rappresentanza legale di Confindustria di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di agire e resistere in giudizio, nominando avvocati e procuratori alle liti. Può conferire deleghe per il compimento di singoli atti nell'ambito dell'ordinaria amministrazione e provvede all'esecuzione delle deliberazioni degli organi, nonché alla vigilanza sull'andamento delle attività confederali.

In caso di motivata urgenza, il Presidente può esercitare i poteri del Consiglio di Presidenza, con ratifica di quest'ultimo nella prima riunione successiva.

In caso di impedimento prolungato, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente più anziano di età tra i Vice Presidenti elettivi o da altro Vice Presidente da lui indicato. Venendo a mancare il Presidente, per qualsiasi motivo, l'Assemblea dei Delegati per la nuova elezione deve tenersi nei quattro mesi successivi e il Presidente eletto dura in carica fino al completamento del mandato residuo del predecessore.

Le cariche di Presidente e di Vice Presidente non sono cumulabili con alcuna altra carica del sistema.

e) Commissione di designazione

Spetta alla Commissione di designazione presiedere al corretto ed efficace svolgimento del processo organizzativo per l'elezione del Presidente, secondo le fasi, le modalità e i tempi previsti dall'art. 11 dello Statuto.

Alla Commissione di designazione sono attribuite funzioni proattive di selezione qualitativa delle candidature e di analisi e possibile sintesi delle indicazioni di preferenza, delle valutazioni programmatiche e delle aspettative di rappresentanza espresse nel corso delle consultazioni.

f) Consiglio delle Rappresentanze regionali e per le politiche di coesione territoriale

Il suddetto Consiglio è composto dai Presidenti delle venti rappresentanze regionali, in modo paritetico circa la partecipazione e il diritto di voto, con l'obiettivo di una valorizzazione funzionale delle politiche di coesione e sviluppo territoriale che garantisca un puntuale trasferimento delle tematiche di interesse dei singoli contesti al vertice politico di Confindustria, secondo l'asse Europa-Stato-Regioni attraverso il quale si sviluppa l'azione del sistema associativo.

Quindi il Consiglio veicola in maniera unitaria nella *governance* di Confindustria le priorità strategiche delle diverse aree geografiche del Paese, valorizzando le istanze di specifico interesse ed integrandole nell'ambito delle politiche economiche e industriali nazionali attraverso una sintesi comune ed una azione collettiva e coordinata, capaci di superare rigide segmentazioni di natura geografica. Inoltre esso si occupa di definire posizioni di sistema per il presidio delle materie di competenza regionale, elaborazione di proposte operative per la semplificazione delle autonomie territoriali e per

l'implementazione delle politiche di coesione e sviluppo, con l'obiettivo di una più efficace gestione dei programmi di finanziamento.

La Presidenza di tale Consiglio è affidata, secondo un criterio di alternanza in raccordo temporale con il mandato del Presidente confederale, ad un Presidente di Rappresentanza regionale del Centro Nord e ad uno di Rappresentanza regionale del Sud. Con le stesse modalità è prevista l'elezione di due Vice Presidenti.

g) Consiglio di indirizzo etico e dei valori associativi

Il Consiglio di indirizzo etico e dei valori associativi costituisce la sede di verifica e di implementazione dell'indirizzo etico e valoriale dell'organizzazione confederale ed opera con caratteristiche di terzietà ed indipendenza rispetto agli altri organi confederali. Esso è composto da 6 membri di comprovata autorevolezza e competenza e ad esso è affidata una funzione proattiva per la continua evoluzione e l'aggiornamento dei principi etici del sistema associativo.

Di norma, è ricostituito nel mese di maggio di ogni quadriennio dispari.

Spetta al Consiglio il prospettare agli organi direttivi di Confindustria gli interventi statutari e regolamentari, anche di carattere sanzionatorio, a presidio della tenuta e del progressivo aggiustamento dei contenuti del Codice di Comportamento e dei valori associativi, anche in chiave di accompagnamento alle trasformazioni del sistema associativo e all'emersione di nuovi bisogni ed aspettative di rappresentanza etica e valoriale. Esercita anche i compiti attribuiti dagli artt. 3, 11 e 12 dello Statuto.

h) Organi di Controllo: Probiviri e Revisori Contabili

L'Assemblea dei Delegati ordinaria di ogni quadriennio dispari elegge 15 Probiviri e 5 Revisori contabili, di cui 3 effettivi e 2 supplenti, iscritti al Registro dei Revisori contabili, i quali sono rieleggibili per un secondo quadriennio consecutivo. La carica di Proboviro e quella di Revisore è incompatibile con la carica di Presidente, Vice Presidente di una componente del sistema associativo e con tutte le altre cariche di Confindustria.

Spetta a 3 Probiviri, costituiti in collegio arbitrale secondo le modalità previste dal regolamento di attuazione dello Statuto confederale, la risoluzione delle controversie di qualunque natura insorte tra le componenti del sistema e che non si siano potute definire bonariamente.

Il deposito dei ricorsi ai Probiviri deve essere obbligatoriamente accompagnato, pena la irricevibilità del ricorso, dal contestuale versamento di una somma a titolo di deposito cauzionale, determinata annualmente dal Collegio. L'importo verrà restituito al soggetto ricorrente solo nelle ipotesi di accoglimento del ricorso; in caso contrario verrà destinato al finanziamento di progetti speciali per la formazione e di borse di studio.

I quindici Probiviri designano, a rotazione, cinque Probiviri che costituiscono un Collegio speciale delegato ad assolvere funzioni interpretative, disciplinari e di vigilanza generale sul sistema associativo, nonché due Probiviri che vanno a comporre il Consiglio di indirizzo etico e valoriale.

I Revisori contabili vigilano sull'andamento della gestione economica e finanziaria della Confederazione e il loro Presidente riferisce all'Assemblea dei Delegati con la relazione sul bilancio consuntivo.

i) Piccola Industria e Giovani Imprenditori

In coerenza con la composizione e le competenze degli organi di cui agli artt. 9 e 10 dello Statuto confederale sono costituiti il Consiglio centrale ed il Consiglio di Presidenza per la Piccola Industria, sedi organizzative di tutela specifica degli interessi e dei valori delle imprese di minori dimensioni. Il Consiglio centrale provvede all'elezione del proprio Presidente che è Vice Presidente di diritto di Confindustria, nonché alla designazione dei 16 componenti del Consiglio Generale, comprensivi del Past President, avendo cura di assicurare una adeguata rappresentanza regionale. Le attività della Piccola Industria con le relative modalità di *governance* ai diversi livelli, nonché la definizione della figura organizzativa di impresa di minori dimensioni sono disciplinate da un regolamento deliberato dal Consiglio centrale e approvato dal Consiglio generale di Confindustria. La Piccola Industria si esprime nel sistema associativo attraverso una propria organizzazione territoriale che elegge i Presidenti regionali.

L'organizzazione nazionale dei Giovani Imprenditori è articolata in un Consiglio nazionale e un Consiglio centrale. Il Consiglio nazionale provvede all'elezione del proprio Presidente che è Vice Presidente di diritto di Confindustria, nonché del Consiglio centrale al quale spetta la designazione dei sei componenti del Consiglio Generale, comprensivi del Past President. Le attività dei Giovani Imprenditori con le relative modalità di *governance* ai diversi livelli, nonché la definizione del limite di età per l'appartenenza alla specifica organizzazione sono disciplinate da un regolamento deliberato dal Consiglio nazionale ed approvato dal Consiglio generale di Confindustria. I Giovani Imprenditori si esprimono nel sistema associativo attraverso una propria organizzazione territoriale che elegge i Presidenti regionali.

j) Direttore Generale

Il Direttore Generale coadiuva il Presidente e i Vice Presidenti e ne attua l'orientamento strategico e politico. Partecipa alle riunioni degli organi di Confindustria ai quali propone quanto ritiene necessario per la migliore attuazione di quanto previsto dall'art. 2 dello Statuto. È responsabile del funzionamento della struttura di Confindustria, assicurandone il coordinamento.

Sovrintende alla gestione amministrativa e finanziaria di Confindustria e predispone il bilancio preventivo e consuntivo, sotto la responsabilità del Presidente.

Può essere affiancato da un Vice Direttore Generale, nominato, su sua proposta, dal Consiglio di Presidenza. Stabilisce e risolve il rapporto di lavoro con il personale, ad esclusione del Vice Direttore Generale.

Propone al Consiglio di Presidenza, d'intesa col Presidente, l'articolazione della struttura in Aree di attività. In tale quadro è assicurato un adeguato presidio di struttura per la sede di Bruxelles.

Nomina e revoca, previa informativa al Consiglio di Presidenza, i Direttori di ciascuna Area di attività e del Centro Studi, secondo lo schema deliberato dal Consiglio di Presidenza.

3.2. La struttura organizzativa interna

Da diversi anni Confindustria ha messo a punto un organigramma volto a rendere trasparenti ruoli, competenze e responsabilità nel processo decisionale interno.

Nell'organigramma sono indicate le aree di attività e le linee di dipendenza gerarchica.

Uno schema di sintesi dell'organigramma, dove sono indicate le prime linee di riporto, è pubblicato sul sito Internet di Confindustria.

La struttura organizzativa di Confindustria comprende nove Aree di staff, due Segreterie, sei Aree di linea e una Funzione PMO & Strategic Projects, che riportano al Direttore Generale.

In particolare, le Aree di Staff sono:

- Centro Studi;
- Affari Legislativi;
- Affari Europei;
- Rapporti Istituzionali;
- Comunicazione;
- Sistema Associativo e Segreterie Organi;
- Brand Identity;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Attività Operative.

Le Segreterie sono:

- Piccola Industria;
- Giovani Imprenditori.

Le Aree di Linea sono:

- Affari Internazionali;
- Lavoro, Welfare e Capitale Umano;
- Politiche Fiscali;
- Politiche Regionali e della Coesione Territoriale;
- Politiche Industriali;
- Credito e Finanza.

Le competenze delle singole Aree possono essere riassunte come segue:

Aree di staff

Centro Studi (CSC)

Il Centro Studi svolge attività di ricerca e analisi economica, elaborazione documentale, raccolta dati, collaborazione con le associazioni del sistema e con i principali organismi italiani e internazionali operanti nel settore della ricerca economica. Il Centro Studi analizza le tendenze dell'economia ed elabora proposte di politica economica per favorire una maggiore crescita del PIL, dell'occupazione, e la riduzione del rapporto tra debito pubblico e PIL.

Affari Legislativi (AL)

L'Area coordina le attività legislative e regolamentari di Confindustria, svolge attività di analisi delle proposte normative e regolamentari che intervengono sulle materie di interesse per le imprese, di elaborazione delle modifiche in forma emendativa, di monitoraggio dell'iter parlamentare dei provvedimenti rilevanti e della successiva fase di implementazione delle nuove norme. Svolge altresì attività di consulenza alla Direzione Generale e alle Associazioni del Sistema per le questioni di carattere legislativo.

Affari Europei (AE)

L'Area svolge attività di *lobby* e rappresentanza di interessi nei confronti delle istituzioni comunitarie con cui intrattiene i rapporti attraverso la Delegazione di Bruxelles presso l'UE. La Delegazione svolge un'attività di *lobbying* attiva e di rappresentanza degli interessi del sistema industriale italiano anche all'interno di *BusinessEurope*, la federazione delle associazioni industriali europee. La Delegazione, inoltre, fornisce un supporto alle associazioni e, attraverso queste, alle loro imprese sulle opportunità di finanziamento diretto offerte dall'Unione Europea e svolge anche attività di informazione e di formazione sulle politiche comunitarie, sia a distanza che a Bruxelles, ad esempio attraverso l'organizzazione di seminari di approfondimento su tematiche comunitarie o di visite di gruppi di funzionari o di imprenditori del Sistema di Confindustria.

Rapporti Istituzionali (RI)

L'Area cura l'attività di *lobby* e i rapporti istituzionali di Confindustria nei confronti del Governo e del Parlamento. L'Area si occupa, inoltre, della partecipazione a incontri istituzionali.

Comunicazione (COM)

L'Area assiste il vertice di Confindustria nei rapporti con la stampa e i media. L'Area cura le attività di comunicazione della Confederazione e collabora alla preparazione di eventi e di missioni internazionali in cui siano coinvolti i vertici confederali.

Sistema Associativo e Segreterie Organi (SASO)

L'Area cura l'organizzazione di Confindustria (segreteria organi sociali, definizione delle regole, es. statuto, finanziamento, ecc.) nonché il coordinamento delle Associazioni del Sistema per assicurare il corretto svolgimento della vita associativa, in attuazione della normativa confederale. L'Area cura, inoltre, la risoluzione di eventuali controversie attraverso la segreteria dei Proviviri confederali,

propone al voto assembleare la delibera contributiva annuale per il finanziamento di Confindustria e ne garantisce l'attuazione, verifica e sollecita la regolarità contributiva di ciascuna componente, gestisce il Registro Imprese del Sistema.

Brand Identity (BI)

L'Area ha come obiettivo strategico la valorizzazione del Brand Confindustria, sviluppando linee di azione coerenti con la visione di una rinnovata centralità dei valori e dell'identità, quali elementi fondanti e caratterizzanti tutta l'attività dell'organizzazione. L'area svolge funzioni di coordinamento delle iniziative di brand ed eventi, sviluppo e marketing, cultura, servizi associativi, editoriali, di biblioteca, cineteca, fototeca e archivio storico.

Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC)

L'Area svolge attività di amministrazione, controllo e finanza e cura, altresì, la funzione del *procurement* e le attività *corporate* di Confindustria.

Attività Operative (AO)

L'Area svolge attività di valorizzazione e sviluppo del capitale umano, la gestione delle procedure e dei processi, l'implementazione di strumenti di IT, con particolare riguardo alla *digital trasformation* e alla *cybersecurity*.

Funzione PMO & Strategic Projects

Project Management Office e Strategic Projects (PMO)

La Funzione, nella qualità di staff della Direzione Generale, cura il coordinamento delle attività strategiche e progettuali di Confindustria e il raccordo dei coordinatori delle Attività Operative nominati nelle Aree.

Segreterie

Piccola Industria (PI)

La Segreteria PI svolge un ruolo di rappresentanza di interessi nei confronti di Governo, Ministeri e altri soggetti pubblici a difesa della piccola industria. La Segreteria cura anche l'organizzazione di eventi, partecipa a incontri istituzionali e tavoli di lavoro ministeriali e svolge attività a supporto delle equivalenti aree esistenti presso le associazioni territoriali del Sistema Confindustria.

Giovani Imprenditori (GI)

La Segreteria Nazionale dei Giovani Imprenditori supporta il lavoro degli organi nazionali del Movimento GI e coordina le attività dei Segretari dei Gruppi Giovani territoriali e regionali. La Segreteria assiste, inoltre, l'attività della Presidenza e degli altri organi del Movimento; contribuisce

all'elaborazione delle linee strategiche e alla loro attuazione in coordinamento con le aree tecniche di Confindustria.

Aree di Linea

Affari Internazionali (AI)

L'Area si occupa di gestire l'attività internazionale di Confindustria, da sempre attenta alle dinamiche geopolitiche che determinano gli equilibri globali. L'attività di rappresentanza internazionale mira a garantire un efficace presidio dei mercati globali, a promuovere l'attrazione degli investimenti esteri in Italia e a orientare le regole del commercio internazionale. In questo contesto, l'Area supporta le imprese associate ad avviare nuove relazioni commerciali in paesi emergenti, rafforzare gli investimenti strategici per la crescita delle imprese italiane a livello globale e, inoltre, mira a promuovere le eccellenze del Made In presenti sul territorio italiano e a favorire il mantenimento e l'aumento di progetti di investimento estero nel Paese.

Lavoro, Welfare e Capitale Umano (LWCU)

L'Area tutela gli interessi delle imprese associate sui temi del mercato del lavoro, del welfare, della salute e sicurezza sul lavoro e delle assicurazioni sociali, della previdenza, del sistema dell'istruzione e della formazione, degli affari sociali dell'immigrazione, della famiglia e delle pari opportunità a livello internazionale, europeo e nazionale. L'Area, inoltre, negozia e stipula con le organizzazioni sindacali gli accordi interconfederali, il contratto dei dirigenti industriali, l'accordo economico collettivo per gli agenti ed i rappresentati del settore industria e supporta le categorie associate nella definizione dei principali CCNL.

Politiche Fiscali (PF)

L'Area definisce le priorità in merito alle politiche tributarie promosse da Confindustria in ambito nazionale, europeo e internazionale, elaborando atti di indirizzo in materia fiscale o di politica economica con impatti fiscali, nonché in relazione ad aspetti contabili e sugli aiuti di Stato. L'Area definisce proposte normative ed emendative in materia fiscale ed eroga servizi di informazione e assistenza al Sistema associativo con particolare riguardo alle tematiche relative alle imposte sui redditi, l'IVA e le imposte indirette, le agevolazioni fiscali, l'adozione dei principi contabili nazionali e internazionali, la fiscalità internazionale, gli aiuti di Stato.

Politiche Regionali e della Coesione Territoriale (PRCT)

L'Area elabora proposte e progetti per la competitività dei territori, con l'obiettivo di favorire la costruzione di un contesto favorevole agli investimenti delle imprese associate, attraverso analisi tecniche, approfondimenti tematici e proposte operative sugli strumenti di attuazione. Promuove, in particolare, il coordinamento e il monitoraggio della normativa, delle politiche di bilancio e del quadro programmatico ed attuativo della politica di coesione delle Regioni. Particolare attenzione viene dedicata al territorio del Mezzogiorno, principale destinatario del sostegno delle politiche di coesione e riequilibrio territoriale e al tema della salute, ambito di interesse prioritario per le politiche regionali.

Politiche Industriali (PI)

L'Area contribuisce alla definizione di una politica industriale nazionale ed europea a sostegno della trasformazione delle imprese per determinare le condizioni di contesto favorevoli alla realizzazione di investimenti ad alto valore aggiunto e alla creazione di occupazione stabile e qualificata. L'attività si concentra su Ricerca, Innovazione e Industria, per promuovere la realizzazione di investimenti in ricerca, innovazione e nuove tecnologie; Energia e Ambiente, per garantire la convergenza dei costi energetici delle imprese italiane con quelli dei principali competitor e, promuovere un assetto industriale compatibile con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile; Infrastrutture, Logistica e Trasporti, per la creazione di condizioni di contesto più favorevoli alla competitività economica e territoriale del paese sui mercati internazionali; Reti d'Impresa, per promuovere i processi di aggregazione e collaborazione tra imprese, in particolare PMI, con l'obiettivo di accrescere la loro capacità produttiva, di efficientare i processi e di generare valore.

Credito e Finanza (CF)

L'Area elabora proposte per favorire l'accesso al credito bancario e ai mercati finanziari e dei capitali da parte delle imprese. In tale ambito, favorisce il dialogo tra banche e imprese, promuove le garanzie e gli altri strumenti per agevolare l'accesso al credito, analizza la regolamentazione nazionale e sovranazionale in ambito finanziario. L'Area, inoltre, incoraggia la crescita dimensionale e il riequilibrio della struttura finanziaria delle imprese promuovendone la patrimonializzazione e l'utilizzo di strumenti finanziari alternativi al canale bancario.

Infine, Confindustria, nel disegnare la propria struttura organizzativa, ha previsto:

- l'esistenza di una Funzione di Internal Audit;
- lo svolgimento di un attento controllo contabile, nonché dell'attività di Controllo di Gestione;
- la presenza di un Collegio di Revisori interno;
- l'utilizzo di una società di revisione esterna, per il controllo sul bilancio d'esercizio.

3.3. L'organigramma e i compiti attribuiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La struttura organizzativa adottata da Confindustria in materia di salute e sicurezza sul lavoro è conforme a quanto stabilito dalla normativa prevenzionistica. Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP);
- gli addetti al primo soccorso (APS);

- gli addetti alla prevenzione degli incendi (API);
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni a Confindustria che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: i) i soggetti cui sono affidati lavori in virtù di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione; ii) i fornitori; iii) gli installatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

3.4. Il sistema retributivo

Il sistema retributivo di Confindustria prevede una retribuzione lorda annua suddivisa in tredici mensilità. La retribuzione mensile è composta dai seguenti elementi:

- retribuzione minima;
- superminimo;
- retribuzione variabile;
- scatti di anzianità;
- indennità per specifiche mansioni, qualora esistenti.

Il superminimo è assorbibile, fino a concorrenza, da aumenti di qualsiasi natura, incluso il caso di passaggio al livello superiore di inquadramento.

Gli scatti di anzianità maturano per ogni biennio di servizio fino ad un massimo di otto scatti.

Le indennità per specifiche mansioni sono corrisposte limitatamente al periodo nel quale le mansioni stesse vengono svolte.

Le retribuzioni sono gestite per tutti i dipendenti dall'Area Attività Operative, in maniera equa e trasparente, utilizzando un unico sistema di regole, comunicato a tutti i soggetti coinvolti nel processo.

4. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

L'organo competente a conferire le deleghe ed i poteri di firma è il Presidente, nella sua qualità di legale rappresentante della Confederazione. Le deleghe sono assegnate in coerenza con le responsabilità gerarchiche organizzative e, nei casi in cui comportino l'attribuzione di poteri di spesa, con l'indicazione delle relative soglie.

I poteri conferiti sono oggetto di aggiornamento in funzione degli eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura.

Il sistema di deleghe e procure applicato è coerente con l'organigramma. In particolare, è stata attribuita:

- una procura dal Presidente al Direttore Generale, avente ad oggetto il conferimento di tutti i poteri necessari alla gestione ordinaria e al funzionamento della struttura della Confederazione. La procura prevede una soglia massima di spesa;
- una procura dal Direttore Generale al Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, avente ad oggetto il conferimento dei poteri necessari all'espletamento di tutti gli adempimenti funzionali alla gestione amministrativa. La procura prevede la firma congiunta con riferimento all'esercizio di determinati poteri e una soglia massima di spesa;
- una procura dal Direttore Generale al Direttore Attività Operative, avente ad oggetto il conferimento dei poteri necessari all'espletamento di tutti gli adempimenti funzionali alla gestione del personale. La procura prevede una soglia massima di spesa;
- una procura dal Direttore Generale al Direttore della Delegazione, avente ad oggetto il conferimento dei poteri necessari all'espletamento di tutti gli adempimenti funzionali alla gestione dell'Ufficio di Bruxelles. La procura prevede una soglia massima di spesa.

Coerentemente con quanto sopra descritto, sono state, inoltre, conferite procure *ad hoc* a favore di soggetti specificamente individuati, per l'esercizio di determinati poteri.

Il Direttore Generale, nella sua qualità di Datore di Lavoro, ha attribuito deleghe di funzioni per gli adempimenti relativi alla materia della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, il Datore di Lavoro ha attribuito una delega per quanto attiene agli adempimenti di carattere normativo e comportamentale ed un'altra con riguardo agli aspetti e adempimenti attinenti alla struttura dell'immobile.

Il Direttore Generale ha, infine, conferito ad un dirigente dell'Area Affari Legislativi, attraverso procura speciale, i poteri necessari a garantire l'adempimento degli obblighi in materia di protezione dei dati personali. La delega prevede, in particolare, che siano attribuite al Delegato tutte le funzioni in ordine alle finalità ed al trattamento dei dati personali, ivi compreso il profilo della sicurezza; vengono conferiti, inoltre, i relativi poteri per sovrintendere, assumendone la piena responsabilità, ad ogni incombenza connessa con le norme di cui alle citate disposizioni normative di cui al GDPR e al Codice Privacy, nonché con le disposizioni, in qualsivoglia forma impartite dalla Autorità competente in materia.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate, firmate "per accettazione" dal destinatario e archiviate presso l'Area Attività Operative. Le deleghe sono a disposizione delle varie funzioni dell'Ente e dei terzi legittimati a visionarle.

5. PROCEDURE DELL'ASSOCIAZIONE

Coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'Associazione ha strutturato un sistema di procedure manuali ed informatiche (c.d. "protocolli") volto a

regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse. Le regole procedurali interne applicabili con riguardo alle aree a rischio prevedono:

- la separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo, tenendo conto delle dimensioni dell'Associazione (c.d. *segregazione delle funzioni*);
- la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo;
- un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione delle regole stesse.

Oltre alle regole procedurali interne, si deve fare riferimento anche alle procedure informatiche, ossia applicativi informatici, di alto livello qualitativo, affermati sia in sede nazionale sia internazionale, che supportano le attività dell'Associazione. Essi costituiscono la “guida” alle modalità di effettuazione di determinate transazioni e assicurano un elevato livello di standardizzazione e *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

Le procedure sono diffuse attraverso specifica comunicazione e formazione e raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti presso l'Area Attività Operative, una rappresentazione completa, organica ed aggiornata del sistema delle regole procedurali interne è pubblicata sul sito intranet e quindi disponibile a tutti i dipendenti dell'Associazione.

Le procedure assicurano il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Infine, Confindustria, nel disegnare il proprio sistema di controlli, ha previsto:

- l'esistenza di una Funzione di Audit;
- lo svolgimento di un attento controllo contabile, nonché dell'attività di Controllo di Gestione;
- la presenza di un Collegio di Revisori interno;
- l'utilizzo di una società di revisione esterna, per il controllo sul bilancio d'esercizio.

6. IL CONTROLLO DI GESTIONE E I FLUSSI FINANZIARI

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate. Il sistema di

controllo di gestione adottato da Confindustria è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del budget annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

In particolare, il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni, in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità, intese sia come commissione di infrazioni delle regole stabilite nel presente Modello sia come "tentata commissione", attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed eventuale doppia firma per impiego di liquidità per importi superiori a soglie predeterminate e con firma del solo Presidente per importi superiori a 150.000 euro.

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Confindustria, sono stati formalmente definiti i criteri per la selezione dei soggetti a cui affidare l'esternalizzazione di funzioni/attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui Confindustria conferisce tali incarichi e controlla la corretta esecuzione degli stessi.

7. II SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere:

- all'identificazione e alla valutazione dei rischi;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate per prevenire o gestire i rischi riscontrati;
- alla minimizzazione del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;

- alla programmazione della prevenzione, per integrare in modo coerente le condizioni tecniche dell'Ente con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, e alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Il sistema prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

8. IL CODICE DI COMPORTAMENTO ED IL CODICE ETICO E DEI VALORI ASSOCIATIVI

Il 25 gennaio 2011 il Consiglio di Direttivo di Confindustria ha adottato il Codice di Comportamento di Confindustria, aggiornato il 5 giugno 2019 dal Consiglio di Presidenza al fine di recepire alcune modifiche di natura formale.

Il Codice, conformemente alle Linee Guida di Confindustria, indica i principi generali e le regole di comportamento cui devono conformarsi tutti i Destinatari. Sono tali i vertici di Confindustria (Presidente e componenti del Comitato di Presidenza), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni a Confindustria, operino, direttamente o indirettamente, per Confindustria (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, generalmente indicati quali "Terzi Destinatari").

Il Codice di Comportamento è suddiviso in:

- a) una parte introduttiva;
- b) i principi rilevanti per Confindustria, che devono essere rispettati da tutti i Destinatari;
- c) i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari;
- d) le modalità di controllo sul rispetto del Codice da parte dell'OdV.

Inoltre, il 19 giugno 2014, l'Associazione si è dotata di un Codice Etico e dei valori associativi volto all'aggiornamento, all'integrazione ed al rafforzamento del sistema etico-valoriale dell'Associazione e di tutto il sistema confederale.

Il Codice Etico e dei valori associativi è strutturato in:

- a) una parte introduttiva;

- b) i principi rilevanti in grado di definire gli standard etici del sistema e di fissare le coordinate comportamentali per tutte le sue componenti coerentemente con la *vision* confindustriale.
- c) i principi rilevanti che Confindustria si impegna a rispettare nei confronti degli stakeholder;
- d) i principi di comportamento dettati con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Presidenza di Confindustria ha approvato in data 5 giugno 2019 il documento “Disciplina e compiti dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 di Confindustria” aggiornato, che ne detta le principali regole di funzionamento e, in particolare:

- le modalità di nomina e di revoca e la durata dell’incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza;
- i compiti ed i poteri dell’OdV;
- le risorse assegnate;
- le norme etiche che regolano l’attività dell’OdV
- i flussi informativi dall’OdV nei confronti degli organi e delle risorse dell’Ente e da questi ultimi verso l’OdV.

9.1. La nomina e la composizione dell’Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti

Data la struttura dell’Associazione e le sue attività, Confindustria ha optato per una composizione monocratica dell’OdV. La nomina dell’OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri sono stati comunicati alla struttura.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l’OdV è dotato di:

- autonomia e indipendenza: tali requisiti si riferiscono all’Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell’attività assegnata, sia di carattere ispettivo, che consulenziale;
- continuità di azione: per garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l’OdV è provvisto di budget e risorse;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e sindaci.

9.2. I compiti e i poteri dell’Organismo di Vigilanza

In via generale, spettano all’OdV i seguenti compiti:

- i) verifica e vigilanza sul Modello, attraverso verifiche sia periodiche che straordinarie;
- ii) aggiornamento del Modello, attraverso la formulazione di proposte di adeguamento, per migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- iii) informazione e formazione sul Modello, mediante la promozione di iniziative specifiche e la risposta a richieste interne di chiarimento e/o di consulenza;
- iv) informazione degli organi competenti sull'attività svolta,
- v) formulazione di proposte sanzionatorie agli organi e funzionari competenti per il caso di violazioni del Modello.

All'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari per il corretto espletamento dei compiti che gli sono assegnati.

9.3. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto, all'art. 6, co. 2, lett. d), dispone che il Modello deve prevedere *obblighi di informazione nei confronti dell'OdV*, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'obbligo informativo è rivolto a tutti i Destinatari del Modello. In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- a) Che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello, incluse, a titolo non esaustivo:
 - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore di 150 euro, provenienti da o destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
 - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze), provenienti da o destinati a soggetti privati;
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate a Confindustria dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
 - qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e l'Associazione;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Ente o i suoi dipendenti;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione da Confindustria, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

A tal proposito, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello (si veda quanto riportato nel paragrafo "Gestione degli obblighi di segnalazione").

- b) Relative all'attività dell'ente, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati, incluse, in via non esaustiva:
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure di Confindustria vigenti;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - le eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti di Confindustria;
 - l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza; gli eventuali aggiornamenti del DVR;
 - la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
 - i prospetti riepilogativi delle gare a livello locale/nazionale che Confindustria ha indetto nello svolgimento della propria attività;
 - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;

- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio dei Revisori) e di unità organizzative e funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

In ogni caso, i responsabili delle strutture interessate dalle attività a rischio comunicano all'OdV ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare all'OdV, ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte e informazioni disponibili.

Pertanto, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato per i flussi informativi di natura ordinaria e precisamente un'apposita casella di posta elettronica: organismodivigilanza@confindustria.it.

Gestione degli obblighi di segnalazioni

L'OdV, inoltre, deve essere tempestivamente informato da tutti i Destinatari di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello 231 dell'Associazione. I Destinatari, in particolare, devono segnalare all'Organismo le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di deviazioni comportamentali con riferimento alle violazioni di norme di legge o regolamento e rispetto ai principi ed alle prescrizioni contenuti nel Modello, nel Codice di Comportamento e nelle procedure interne.

L'Associazione adotta a tal proposito specifici canali dedicati, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e dei suoi dati personali.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per far fronte a particolari carichi di lavoro. Qualora l'OdV valutasse non necessario procedere ad alcun ulteriore accertamento, ha l'obbligo di tracciare agli atti la motivazione della decisione.

L'Associazione garantisce che non vengano posti in essere atti di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, nei confronti dei segnalanti, assicurando la riservatezza di colui che effettua la segnalazione, salvo diversa disposizione di legge².

² Fatto salvo quanto disposto dall'art. 2 della L. n. 179/17 con specifico riferimento alla previsione nel sistema disciplinare adottato nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le segnalazioni non possono essere anonime e devono essere tutte conservate presso gli uffici dell'Organismo.

Per agevolare le segnalazioni, l'OdV ha attivato un canale di comunicazione dedicato e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica: presidenteorganismodivigilanza@confindustria.it.

9.4. Il riporto da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi direttivi di Confindustria

L'OdV effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi di Confindustria, e in particolare:

- annualmente relaziona al Direttore Generale, nonché al Collegio dei Revisori, sull'attività di verifica e di controllo compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee guida generali di intervento per il periodo successivo;
- riporta al Direttore Generale ogni qualvolta ciò sia necessario.

Al Collegio dei Revisori la relazione viene inviata, con cadenza annuale, per posta elettronica con ricevuta di ricevimento.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre Confindustria al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni di Confindustria nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere detenute e conservate presso gli uffici dell'OdV.

In ogni caso l'OdV, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Presidente e al Direttore Generale, i quali assumono le determinazioni più opportune.

In aggiunta alle relazioni periodiche, nel corso del proprio incarico l'OdV:

- ha facoltà di rivolgersi, riferire o comunque relazionare al Consiglio di Presidenza in tutti i casi in cui ritenga opportuno o necessario un coinvolgimento o un intervento immediati dell'organo amministrativo;
- partecipa, qualora invitato, alle riunioni del Consiglio di Presidenza e del Collegio dei Revisori e relaziona in merito alla propria attività.

10. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Confindustria ha adottato un Sistema Disciplinare per sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle procedure previste dal Modello commesse sia dai soggetti posti in posizione “apicale”, che dai quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è stato pubblicizzato, consegnato per via telematica ai soggetti in posizione apicale ed ai dipendenti e pubblicato sulla Intranet.

Il Sistema Disciplinare indica tra i soggetti passibili di sanzione:

- i) i soggetti apicali;
- ii) i dipendenti;
- iii) i terzi destinatari.

Le possibili violazioni sono suddivise in sei categorie, graduate secondo un ordine crescente di gravità. Nell'ambito del Sistema Disciplinare sono, inoltre, appositamente evidenziate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anch'esse ordinate secondo un ordine crescente di gravità.

Nel Sistema Disciplinare sono, inoltre, indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello. Con specifico riguardo ai terzi destinatari, sono previste sanzioni di natura contrattuale. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni si deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. Il Sistema Disciplinare disciplina altresì il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, prevedendo una fase della contestazione della violazione all'interessato ed una fase di determinazione e di successiva applicazione della sanzione.

Infine, il Sistema Disciplinare definisce un procedimento sanzionatorio nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato una segnalazione ai sensi della procedura prevista da Confindustria, ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni, il soggetto che le ha poste in essere soggiacerà alle misure disciplinari di cui ai paragrafi che precedono relativamente alla posizione aziendale ricoperta. Alle stesse sanzioni soggiace il segnalante che ha effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

11. LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO

Il Modello tiene conto della realtà di Confindustria e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Destinatari.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'Associazione nel perseguimento della propria *mission* e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni competenti assicurano il recepimento nelle procedure dell'Associazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento.

È obiettivo di Confindustria garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. A titolo esemplificativo, è prevista:

- una comunicazione iniziale. Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutta l'Associazione e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice di Comportamento. Più in generale è prevista la pubblicazione sulla intranet di una copia del Codice di Comportamento e del Modello;
- una specifica attività di formazione. Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice di Comportamento, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. In aggiunta, ogni programma di formazione viene modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Sistema Disciplinare.

Confindustria prevede altresì la diffusione del Modello e del Codice di Comportamento alle persone che intrattengono con l'Associazione rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori).

In particolare, le funzioni dell'Associazione, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Confindustria del Modello ai sensi del Decreto. L'Associazione invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Modello e dei Principi del Codice di Comportamento, presenti sul sito della stessa.